

02/08

**CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION****PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 17 MAI 2016****Présents :**

Louis CHARLET, Clément DELORAS (arrivée à 18 h 10), Nicholas DUNGAN, Farshid FAROUK, Maxime GABORIT, Frédéric GROS (départ à 19 h 31), Nicolas GUERRERO (arrivée à 19 h 35), Claire HASNIER, Gessica JEAN, Alessandro MARIANI, Hadrien MARTY, Pap NDIAYE, Pauline PANNIER (départ à 19 h 40), Jérémy PERELMAN, Laure PESQUET, Anastasia STEINLEIN, Agnès VAN ZANTEN.

**Absents ou excusés**

Clément VERDEIL.

**Assistaient à la séance :**

Cornelia WOLL	directrice des études et de la scolarité,
Myriam DUBOIS-MONKACHI	co-directrice de la scolarité,
Delphine GROUES	directrice exécutive des études,
Bénédicte DURAND	doyenne du Collège universitaire,
Ismahane GASMI	chargée de mission auprès de Delphine GROUES,
Andreas ROESSNER	directeur de la vie universitaire,
Sébastien THUBERT	chargé de la vie étudiante,
Sylvie HERLICQ	responsable de la vie enseignante,
Elsa GEROULT	responsable de la mission handicap,
Hélène KLOECKNER	référente Égalité femmes-hommes.

\*

\* \*

I. Bilan de la politique handicap 2014-2015	2
II. Plan d'action 2015-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes	6
III. Éléments sur les choix de master des élèves issus du Collège universitaire (2012-2016)	14
IV. Validation des relevés de décisions du 8 février, du 21 mars et du 11 avril 2016 de la Commission de la vie étudiante (CVE)	20
V. Échange d'informations sur des questions diverses	20

# CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION

## PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 17 MAI 2016

*La séance est ouverte à 18 h 03 par Anastasia STEINLEIN.*

### **I. BILAN DE LA POLITIQUE HANDICAP 2014-2015**

#### *a) Exposé*

#### **Elsa GEROULT**

Nous avons mis en place un plan d'action, il y a de cela deux ans, en juillet 2014. En 2015, il s'est passé beaucoup d'évènements qui méritent des remontées statistiques qualitatives et quantitatives. La FNSP a baissé sa contribution versée à l'Agefiph d'environ 15 % en 2015, c'est lié à l'ensemble des efforts réalisés par les services de Sciences Po. Parmi les indicateurs de résultat positif nous pouvons valoriser la contribution versée annuellement à l'Agefiph qui s'élève aujourd'hui à 152 000 €, contrairement à l'année passée à 175 000 €.

Les quatre axes du plan d'action sont le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, la sous-traitance avec le milieu protégé ou adapté, l'accessibilité et la sensibilisation au handicap. Concernant le maintien des salariés en situation de handicap, j'ai ouvert une permanence le vendredi matin à destination des enseignants et des salariés de l'institution pour répondre à leurs questions sur la thématique handicap. C'est assez vaste. Je reçois des gens qui ont des situations personnelles ou individuelles, mais je donne aussi des conseils pour leur famille. J'essaie d'organiser une réponse à chaque personne au travers de ces rendez-vous. Cela m'a permis de rencontrer 34 personnes en 2015 et d'accorder 94 rendez-vous parce que je reçois certaines personnes plusieurs fois. Je mets en place des aménagements de poste de travail. Je travaille avec des prestataires externes qui vont – puisque Sciences Po peut en disposer gratuitement – aménager les postes de travail des salariés et vérifier la compatibilité avec les postures de travail et le matériel. Quand c'est nécessaire, nous changeons et nous aménageons l'ensemble de l'ergonomie du poste. Neuf personnes ont souhaité s'orienter vers une reconnaissance officielle de leur handicap. Pour cela aussi, je les aide, je les accompagne dans le remplissage des dossiers et dans les différentes étapes à franchir.

Nous avons travaillé avec le service juridique et les services Achats et Marchés pour améliorer nos achats responsables, notamment en faveur du milieu protégé et adapté. C'est ce qu'on appelle les ESAT ou les entreprises adaptées. Nous avons identifié plusieurs marchés qui étaient habituellement passés avec des entreprises classiques et nous avons décidé, pour chaque marché qui sort aujourd'hui, d'inclure une clause de responsabilité sociétale, notamment en lien avec la sous-traitance vers des entreprises qui emploient à 80 % des personnes en situation de handicap. Je prendrai l'exemple précisément du marché Helpdesk puisque c'est le plus parlant. Nous avons un prestataire SS2I classique pour sous-traiter : vous connaissez bien le service d'Helpdesk et d'assistance en ligne des usagers. Nous avons mis en concurrence des entreprises ordinaires et des entreprises adaptées. Nous avons travaillé sur une modalité de travail un peu particulière qui permet de faire de la cotraitance, c'est-à-dire que le SS2I classique contractualise avec une entreprise adaptée pour produire la prestation telle que nous l'attendons sans varier au niveau des exigences, de façon à valoriser le travail de personnes en situation de handicap. Nous avons aujourd'hui deux personnes issues de cette entreprise adaptée à demeure à Sciences Po, au 28 rue des Saints-Pères, et deux salariés du SS2I classique qui travaillent à leurs côtés. Les quatre personnes sont incluses dans nos murs et délivrent une prestation dont la qualité n'a pas varié. L'économie substantielle pour Sciences Po tourne autour de 16 000 € pour l'année 2015 et sera autour de 30 pour l'année 2016 pour que nous aurons une année complète, tandis qu'en 2015, nous n'avons commencé la prestation qu'en septembre. D'autres

marchés devraient suivre cette voie-là, nous pensons notamment aux espaces verts, au recyclage des déchets, à la restauration. Nous pouvons inclure ces sujets-là.

Sur le volet de l'accessibilité, nous entendons par accessibilité tout ce qui est lié à l'environnement du bâti, mais aussi à l'accessibilité numérique. Nous avons des obligations qui devront être déposées en préfecture de police au 27 septembre 2016 concernant notre plan d'aménagement des bâtiments lié au handicap. Pour le moment, nous sommes encore dans la phase d'élaboration de ce programme. En attendant, dès à présent, je peux déjà lister quelques réalisations qui ont été faites. Nous avons implanté une cafétéria entièrement accessible pour les étudiants en situation de handicap moteur au 13U. Nous avons aussi créé un élévateur pour leur permettre d'accéder au jardin. La bibliothèque a mis en place deux carrels entièrement accessibles. Nous avons construit des toilettes pour les personnes à mobilité réduite au 9 rue de la Chaise, d'une rampe pour la salle des travaux collectifs au 56 rue des Saints-Pères et mis en place d'un système de boucle magnétique dans certaines salles et dans certains amphis, avec un repérage par QR codes. Je ferai circuler le guide des étudiants en situation de handicap, à l'intérieur duquel se trouvent des QR codes que l'étudiant peut flasher et qui lui permettent de récupérer automatiquement la géolocalisation et l'implantation des boucles magnétiques et la liste des salles de repos. De la même manière, il peut récupérer les adresses sur les campus et à Paris. Nous avons aussi fait évoluer BANNER pour lui permettre d'améliorer le suivi des étudiants en situation de handicap et de réduire la perte d'information. Au niveau de l'accessibilité numérique, nous avons augmenté nos critères d'accessibilité sur les sites Internet : aujourd'hui, sur les 150 sites Internet, seuls 20 sont accessibles en totalité. Nous avons un travail important, notamment au niveau du cahier des charges, mais aussi au niveau de la prestation vis-à-vis des prestataires pour réaliser le support sur les sites Internet accessibles. Aujourd'hui, nous comptons celui de la Direction de la formation continue qui est 100 % accessible et le système du changement de mot de passage de Sciences Po Account. La Direction des ressources et de l'information scientifique s'est prêtée à un audit en 2015 auprès des éditeurs auxquels nous achetons nos ressources pour poser la question de leur accessibilité. Il se révèle qu'aucun des éditeurs français ne produit des ressources entièrement accessibles, ce qui nécessite, pour chaque étudiant en situation de handicap, une compensation humaine, de la numérisation de ces supports, du traitement des données qui est numérisé et un retard systématique à chaque fois qu'il a un document à prendre, à lire ou à consulter.

Enfin, au niveau de la sensibilisation au handicap, des formations en interne ont été réalisées, à la fois pour les salariés, mais aussi auprès des étudiants. Systématiquement, tous les vacataires qui travaillent pour la DRIS recevront dans leur formation de pot commun 4 options de sensibilisation au handicap, de façon à pouvoir les mobiliser sur les actions ou moyens du programme Sciences Po Accessible qui aide les étudiants en situation de handicap. Dans les réalisations, je vous fais passer le guide que nous avons réalisé pour les étudiants. Il y a un flyer qui est à destination des services des admissions et de la scolarité pour parler du concours et de l'admission à Sciences Po. Il est en version lisse et en version braille et vous avez ici le guide des étudiants en situation de handicap version française et version anglaise, en braille et en lisse.

#### *b) Questions et observations*

##### **Anastasia STEINLEIN**

Merci beaucoup pour cette présentation. Nous allons passer aux questions et observations.

##### **Pauline PANNIER**

J'aurais voulu savoir, puisque vous nous avez parlé de la politique de handicap en interne à Sciences Po, si Sciences Po menait une politique de recrutement vis-à-vis des étudiants, soit des bacheliers à l'entrée du Collège, soit des étudiants à l'entrée des masters. Est-ce que ça fait partie des éléments qui sont intégrés dans la politique de recrutement de Sciences Po d'aller chercher des étudiants qui peuvent être porteurs de handicaps ? Je vois qu'il y a 144 étudiants en situation de handicap, cela fait à peu près 2 % de la population étudiante de Sciences Po qui est en situation de handicap. Ce n'est pas un résultat exceptionnel en termes de chiffres. Est-ce que ça fait partie des éléments qui sont intégrés à la politique de l'établissement ?

### **Maxime GABORIT**

Merci pour cette présentation qui éclaire de nombreux points malgré, parfois, le manque de clarté sur les graphiques que nous avons eu du mal à comprendre, notamment sur les préconisations individuelles et les actions engagées. L'UNEF a relevé quelques questions à vous poser pour éclairer un peu ce document. Déjà, malgré une augmentation cette année des effectifs de personnes en situation de handicap, l'UNEF s'étonne que la différence entre la norme Agefiph et le nombre d'employés en situation de handicap reste encore si élevée. Nous observons quand même une différence de 30 personnes entre ce qui serait attendu et l'emploi des personnes handicapées. Ensuite, aucune information n'est donnée quant aux dépôts des dossiers sur l'adaptation des conditions de travail. Sur le document, il est noté qu'ils sont en cours : est-ce que ces dossiers ont été traités ? Et sinon, est-ce que c'est dû à un manque de moyens humains notamment ? En ce qui concerne la sous-traitance de certains services, pourquoi ces services sont-ils en sous-traitance par rapport à d'autres services ? Enfin, avez-vous plus d'information sur l'adaptation sur les campus délocalisés qui sont assez peu mentionnés dans le document et pour lesquels c'est important, car il y a quand même une large partie des étudiants qui sont sur ces campus-là.

### **Cornelia WOLL**

Je n'ai pas compris la question sur la sous-traitance.

### **Maxime GABORIT**

Dans le document, il est marqué qu'une attention particulière a été apportée à deux services pour la sous-traitance. Nous voudrions savoir simplement pourquoi ce sont ces services-là et s'il y a des informations particulières les concernant.

### **Laure PESQUET**

Une question que l'UNEF soulève, c'est que, la dernière fois, une personne était venue nous présenter les plans d'évacuation pour les personnes en situation de handicap. Nous voulions savoir où en sont les formations pour les étudiants puisqu'un volet avait été mentionné sur ce qui relève de l'évacuation.

### **Elsa GEROULT**

Je vais répondre sur le plan d'évacuation bien que je ne le gère pas. Des plaquettes et des supports vont être réalisés l'année prochaine. Concernant les étudiants, à ce jour, nous avons recensé 160 étudiants en situation de handicap ; 144 en 2015. Quand nous comptons ces 160 étudiants en situation de handicap, c'est pour l'ensemble des campus. La mise en place de la politique handicap est à destination de tous les étudiants, tout campus confondu, c'est-à-dire qu'à chaque fois, nous devons répondre aux besoins des étudiants pour la compensation de leur handicap, nous devons nous adapter en local avec les ressources disponibles. Les étudiants à Reims, à Dijon ou à Poitiers ne sont pas traités de manière différente.

Concernant la sous-traitance : travailler avec le milieu protégé et adapté, c'est une logique particulière, à la fois dans l'achat, mais également dans la réglementation juridique. Donc, avant de démultiplier pour tous les achats que nous faisons, avant de systématiser le travail, il faut, juridiquement et dans les modalités d'achat, que nous respectons certaines choses. Nous avons travaillé avec ces deux services avant de démultiplier.

Concernant les orientations. Je vais prendre l'exemple d'un salarié que j'ai rencontré la semaine dernière. Entre le moment où je lui donne le dossier et où nous échangeons et celui où il décide de se faire reconnaître en situation de handicap, il peut se passer quelques semaines, voire quelques mois. Ensuite, une fois que nous avons déposé le dossier, selon les départements, on peut arriver de 8 à 12 mois de traitement administratifs par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Pendant ce temps-là, nous travaillons avec les services externes, les services d'aide au maintien dans l'emploi qui nous accompagnent même si la personne n'est pas reconnue en situation de handicap. Parfois, pour l'aménagement de certains postes, il a fallu concevoir du matériel, concevoir des bureaux, concevoir toute une ergonomie. Là, nous adaptons au sur-mesure. Si c'était juste des logiciels à acheter, il y aurait moins d'incidence, mais souvent, il y a toute une ergonomie et une chaîne de déplacements. Nous devons travailler l'ergonomie depuis l'arrêt de bus jusqu'à la prise de poste. Cela résume la situation de personnes pour lesquelles la solution n'est pas encore finalisée.

**Maxime GABORIT**

Le pôle handicap de Sciences Po est situé au deuxième étage du 56 rue des Saints-Pères, et n'est toujours pas accessible. Est-ce qu'il va y avoir des changements sur ce point-là ?

**Elsa GEROULT**

Nous y travaillons. Mon bureau n'était pas accessible non plus. En fait, les travaux du 27 avec les ascenseurs vont permettre de le rendre complètement accessible, et aussi celui du pôle handicap, il y aura un changement.

Chaque année, pour répondre à Madame PANNIER, nous comptons recruter des personnes en situation de handicap. L'année dernière, il y a des personnes qui ont été recrutées dans une des unités de Sciences Po, en situation de handicap, en contrat d'apprentissage.

**Pauline PANNIER**

Je souhaiterais connaître la politique de recrutement des étudiants à l'entrée au Collège et à l'entrée en master.

**Elsa GEROULT**

Je peux vous donner l'exemple de la jeune fille qui a fait les illustrations du guide et qui a été employée pour cette mission.

**Cornelia WOLL**

Il ne s'agit pas des recrutements des salariés ou des vacataires. La question, c'est comment nous arrivons à attirer des étudiants en situation de handicap et l'accompagnement lors des procédures d'admission. Il y a une personne au service des admissions qui est dédiée à la question des personnes en situation de handicap. Lors de l'ensemble des épreuves, nous accompagnons ces personnes-là, selon leur pathologie et les besoins d'aménagement pour l'ensemble des épreuves d'admission.

**Elsa GEROULT**

Nous travaillons beaucoup avec des associations pour rendre Sciences Po accessible et permettre une scolarité de bonne qualité. C'est vrai que nous notons une augmentation de 20 % du nombre d'étudiants.

**Cornelia WOLL**

Par exemple, pour la Journée Portes ouvertes, normalement il y a toujours une personne dédiée sur l'ensemble des moyens d'accessibilité et les situations de handicap. Il y a une question d'autosélection par des candidats qui pensent qu'ils ne peuvent pas postuler parce qu'ils ne peuvent pas passer un examen sur table et des épreuves écrites pour la procédure Bac 0. Nous sommes capables de l'expliquer et d'accompagner et d'aménager.

**Pauline PANNIER**

En termes de mécanismes de compensation, notamment dans le cadre des épreuves, j'imagine que cela passe essentiellement par des tiers temps et de l'accompagnement humain.

**Cornelia WOLL**

Nous avons des pathologies très diverses : nous sommes capables de faire beaucoup de choses en fonction de la pathologie.

**Pauline PANNIER**

Effectivement, c'était un peu mon interrogation : est-ce que Sciences Po est en mesure de s'adapter à l'ensemble des configurations, en particulier de compenser lors des examens d'entrée des situations qui peuvent être problématiques ?

**Cornelia WOLL**

Encore une fois, nous pouvons avoir des pathologies où c'est relativement simple : si c'est un handicap moteur, il y a toujours l'accompagnement aux épreuves écrites dans un bâtiment à part qui

est accessible, avec la question de l'évacuation qui se pose aussi. Mais, par exemple, nous avons parlé du syndrome d'Asperger où il s'agit plutôt de l'entretien : comment se passe un entretien oral avec quelqu'un qui n'a pas la même capacité de faire un entretien à l'oral ? C'est tout un accompagnement qui est très différent parce que c'est plutôt des consignes que nous passons aux membres du jury et l'interaction qu'il faut aménager, et pas du tout l'épreuve en elle-même.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Le service des admissions est en relation étroite avec le service d'organisation des épreuves du rectorat parce que tous les candidats à Sciences Po sont d'abord des candidats bacheliers, ils ont donc été accompagnés par le rectorat qui a beaucoup d'informations.

**Pauline PANNIER**

Une dernière question : avez-vous une idée du taux d'admis en situation de handicap par rapport au taux de candidats ?

**Elsa GEROULT**

Je sais que le pourcentage était exactement le même, à pratiquement 1 point d'écart, par rapport aux étudiants ordinaires. Le pourcentage d'admission est pratiquement le même.

**Anastasia STEINLEIN**

J'avais une question quant à la formation des étudiants évoquée dans votre document. Est-ce que nous pourrions avoir des détails sur cette formation de sensibilisation ? À qui s'adresse-t-elle ? En tant qu'étudiants, nous n'en avons pas entendu parler. Est-ce que vous pourriez expliciter ?

**Elsa GEROULT**

Je suis en train de finaliser la rédaction d'un guide de sensibilisation à destination de la communauté enseignante, étudiante et salariée. Il vous donnera beaucoup d'informations très pratiques et complémentaires sur chaque forme de handicap. Cela sera bien évidemment lié à un ensemble de formation. Nous avons beaucoup échangé avec les services de la scolarité pour trouver le bon rythme, les moments où les étudiants sont disponibles pour suivre des formations parce qu'un quart d'heure ou une demi-heure ne sont pas suffisants pour aborder le sujet.

**Anastasia STEINLEIN**

Mais c'est bien une formation pour tous les étudiants, petit à petit ?

**Elsa GEROULT**

Oui.

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

### *a) Exposé*

**Hélène KLOECKNER**

Je suis la référente Égalité femme-homme à Sciences Po, je fais partie du personnel administratif de Sciences Po, je suis en charge de la création d'un plan d'action et de la mise en œuvre de notre politique d'égalité. Je pense que vous êtes un certain nombre à connaître déjà cette politique, mais pas tous. Je vais commencer par vous donner quelques chiffres qui sont assez récents avant d'aborder la situation générale. Au concours de l'ENA en 2015, nous avons observé 23 % de femmes parmi les admis issus de Sciences Po, sachant que, parmi les inscrits au concours, il y avait 45 % de femmes. On observe une déperdition au fur et à mesure des épreuves. Je vous donne des chiffres qui n'ont pas de rapport les uns avec les autres puisque je passe aux doctorants en économie. Entre 2009 et 2014, on avait 27 % de femmes, sachant que nous avons 58 % de femmes parmi les doctorants en sciences

politiques. J'ai les chiffres pour les autres disciplines si ça vous intéresse. Parmi les directeurs de centre de recherche, nous avons 0 % de femmes, et pour le chiffre de femme à la tête des écoles, c'est le même chiffre.

### **Cornelia WOLL**

Il y a la doyenne du Collège universitaire, tout de même.

### **Hélène KLOECKNER**

Alors c'est parfait, nous ne sommes plus à 0.

### **Bénédictte DURAND**

Je confirme que c'est une école et que je suis une femme. Donc, ça fonctionne.

### **Hélène KLOECKNER**

Nous venons juste de compter les intervenants invités aux événements qui sont proposés aux étudiants de Sciences Po sur l'année universitaire 2015-2016. Ce sont des chiffres qui sont issus des événements qui sont organisés en lien avec la direction de la communication de Sciences Po. Ce ne sont pas les événements organisés directement par les étudiants pour lesquels nous tâcherons de faire le compte dans les jours qui viennent. Nous avons 23 % de femmes parmi les intervenants, donc 77 % d'hommes si je ne me trompe pas, ce qui fait un certain déséquilibre. Quand les intervenants sont seuls à la tribune, le déséquilibre est encore plus prononcé.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes, deux ans après le diplôme sur la promotion 2014 – c'est la toute dernière enquête –, est de 17 % entre femmes et hommes deux ans après le diplôme, sachant qu'ils sont tous diplômés de Sciences Po.

Pour le choix d'université en troisième année – l'étude menée par Anne BORING qui est économiste et qui travaille dans le cadre du projet européen EGERA, observe que les filles bien notées choisissent pour la troisième année des universités moins bien classées que celles choisies par les garçons qui obtiennent de bonnes notes. C'est une présentation un peu trop rapide. En tout cas, le résultat principal est celui-là. Elle a également mené une étude sur les évaluations des enseignants et enseignantes par les étudiants et étudiantes de première année : cela montre que les enseignants en conférences de méthode sont mieux évalués que les enseignantes.

Enfin, une petite citation d'un intervenant extérieur dans un cours d'affaires publiques qui a dit aux étudiants et aux étudiantes – il n'y avait pas que des garçons – : « Messieurs, si je peux vous donner un bon conseil, trouvez-vous une femme qui sera prête à s'occuper de vos enfants et de la maison parce que ce n'est pas en rentrant à deux heures du matin du ministère que vous vous y mettez ». C'est un exemple parmi d'autres qui sont remontés auprès de l'administration, de temps à autre, par les étudiants et les étudiantes qui s'offusquent de ce type de citations, ce qui ne veut pas dire que ça se passe comme ça dans tous les cours.

Maintenant, je vais vous donner des éléments un peu plus encourageants. Sur la situation actuelle, j'ai découpé par type de public à Sciences Po. Dans les personnels administratifs, nous avons une majorité de femmes et nous observons une parité parmi les managers. Selon le nombre de personnes dans l'équipe encadrée, la parité se vérifie seulement au global : plus les équipes sont nombreuses, moins souvent il y a une femme à leur tête, mais malgré tout, globalement, il y a une parité. Globalement, il y a de faibles écarts de salaires et des mesures de soutien à la parentalité, mais là aussi, nous avons des progrès possibles en ce qui concerne la mixité des métiers et les écarts de salaire dans certaines populations. Il faut que nous creusions pour avoir plus d'informations et un état des lieux plus précis. La parité au sein des instances dirigeantes : je viens juste de faire le point des nouveaux conseils. Nous sommes entre 32 % de femmes au Conseil d'administration jusqu'à presque 40 %, pas tout à fait. Nous sommes dans les 30 % pour l'ensemble des conseils. Il y a encore des choses à faire pour une meilleure gestion de la charge de travail et une meilleure articulation des temps de vie. Sur les académiques, nous avons 37 % de femmes dans le corps enseignant et 48 % parmi les moins de 30 ans. Un chercheur sur 4 est une femme et 1 professeur sur 5. Les femmes, globalement et étant donné ces différences de situation professionnelle parmi les académiques, sont payées un tiers de moins que les hommes. Parmi les étudiants, nous avons globalement plus de femmes, 60 %. Nous avons des enseignements transversaux sur le genre et l'égalité : il y a le programme PRESAGE

(programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre) qui existe depuis plusieurs années. Nous observons que l'insertion professionnelle des étudiants et des étudiantes est similaire, mais il y a cet écart de salaire persistant deux ans après l'obtention du diplôme. Nous n'avons pas les chiffres pour les années suivantes, mais nous avons de fortes raisons de croire que l'écart se creuse et ne se résorbe pas. Certains choix de formation restent très sexués.

Nous avons bâti un plan d'action. Il a été élaboré après de nombreuses rencontres et discussions avec de beaucoup de personnes en interne à Sciences Po et également dans le cadre du projet européen EGERA qui est mené par Sciences Po et qui regroupe 7 universités d'Union européenne et de la Turquie et qui court jusqu'en 2017. Il donne des moyens humains pour faire des études sur notre propre terrain, ce qui est très important et très intéressant. Ce plan d'action a été établi et présenté aux instances au début de l'année 2015. Il a plusieurs objectifs. Le premier, c'est d'améliorer les outils de mesure d'inégalité : j'ai commencé par des chiffres, c'est assez classique. Il faut évidemment les actualiser et nous pouvons les étendre à beaucoup d'endroits à Sciences Po. C'est aussi pour faire un état des lieux qualitatif, évidemment. Le deuxième objectif, c'est de diffuser la culture de l'égalité au sein des environnements de travail pour tout ce qui concerne le recrutement, la gestion de carrière, la rémunération, l'articulation des temps de vie, la mixité des métiers et des fonctions, l'égalité dans la gouvernance et dans les relations extérieures et la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles. Je reviendrai sur ce point. Le troisième objectif, c'est d'intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche. C'est surtout le programme PRESAGE qui travaille sur cet aspect. Le quatrième objectif, c'est informer et former l'ensemble de la communauté. Nous menons des actions de sensibilisation et de formation : une sensibilisation aux stéréotypes, une formation des personnels et beaucoup de choses sur l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants.

Qu'avons-nous fait depuis 2014 et début 2015 ? Je vous ai listé un certain nombre d'actions, mais ce n'est pas exhaustif. Depuis l'année dernière, nous faisons une information des étudiants de première année, au moment de la prérentrée. L'année dernière, je les ai vus dans l'amphithéâtre, c'était leur deuxième jour à Sciences Po, et pendant une demi-heure, en duo avec Anne BORING, nous leur avons expliqué que l'égalité entre les femmes et les hommes les concernait. Nous avons aussi expliqué la politique d'égalité de Sciences Po. Nous avons aussi présenté la cellule de veille sur le harcèlement sexuel. L'objectif pour l'année universitaire prochaine et les suivantes, c'est d'étendre cette information de prérentrée, qui me paraît tout à fait indispensable et le premier temps d'un parcours d'égalité des étudiants, à l'ensemble des campus. Nous essayerons aussi de le proposer pour la rentrée des masters. Nous avons fait plusieurs conférences et expositions. Nous avons travaillé avec les associations, cette année, sur la culture de l'égalité dans la vie étudiante dans leur pratique associative. Il y a, depuis peu, deux cours sur le genre en formation commune des masters. Nous avons créé un cycle Carrière au féminin – qui va probablement changer de nom, mais c'est anecdotique – avec le Service carrières : il comprend deux conférences et des ateliers très pratiques sur ces questions. Nous compléterons l'année prochaine pour garder ce cycle et probablement en faire un autre plus axé sur l'articulation des temps de vie avec l'objectif que plus de garçons participent. J'ai dirigé un projet collectif, cette année, qui tournait autour de la création d'une campagne de communication sur l'égalité, avec des étudiants de master. Nous avons fait plusieurs cycles de formation pour les personnels administratifs, et il y en a encore d'autres à venir. Nous avons créé un réseau de correspondants égalité : dans chaque direction de Sciences Po, un ou une salarié(e) participe au réseau, ce qui permet d'avoir un rayonnement sur l'ensemble des services et des activités de Sciences Po, et de faire en sorte que cette mission ne soit pas centralisée, mais tout à fait transversale et décentralisée. Nous avons créé la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, dont je vais vous parler. À noter que le Bureau des Elèves, le Bureau des Arts et l'Association sportive ont, en cette fin d'année universitaire, mené une initiative pour faire une campagne sur le consentement, ce qui était très intéressant et très complémentaire avec ce que nous faisons, et assez réussi. Donc, à poursuivre.

Quelques indicateurs qui montrent qu'il y a une attente assez forte sur ce sujet, il y en a sûrement d'autres. Au moment où Frédéric MION a été nommé champion HeForShe – HeForShe est un programme de l'ONU –, nous avons publié un article sur le site institutionnel et l'avons relayé sur les réseaux sociaux. Il a eu un record de consultations et de likes au moment où cela a été publié en juin 2015. Je reçois beaucoup de réactions d'étudiants qui sont assez actifs tout au long de l'année, soit sur des remarques dans les cours, soit sur des propositions de choses à faire, soit sur des événements de tout type et pas uniquement des conférences. Dans le cadre du projet collectif, sur la campagne de



sensibilisation à l'égalité, les quatre étudiants du projet collectif avaient proposé de se baser sur une enquête auprès des étudiants et des enseignants de Sciences Po. Nous avons diffusé cette enquête grâce à un certain nombre d'entre vous. Les étudiants du projet collectif ont obtenu un grand nombre de réponses : 400 enseignants et enseignantes ont répondu et 1 000 étudiants et étudiantes, c'est près de 10 % de taux de réponse, ce qui est tout à fait intéressant. Par ailleurs, j'obtiens des réactions, mais je suis assez peu sollicitée par les étudiants et les salariés sur leur cas personnel ou sur une question. J'incite les gens à me contacter, mais pas uniquement sur des problèmes graves ou déjà avérés, aussi s'ils ont des questions. C'est un point que je dois creuser pour comprendre pourquoi ça ne remonte pas à ce niveau.

Les priorités pour 2016 : il y a toujours des nouvelles idées, des nouvelles choses qui arrivent, ce n'est pas exhaustif et c'est transitoire. Nous voulons renforcer l'information sur la politique d'égalité à Sciences Po. Je vous parlais de la sensibilisation lors des prérentrées. Nous sommes en train de préparer des pages web un peu plus exhaustives que ce qui existe actuellement. Il y a encore d'autres idées. Nous devons travailler sur la population administrative afin d'associer les managers à la politique d'égalité. C'est un gros chantier, c'est très important de travailler avec les managers pour pouvoir faire une vraie bonne politique d'égalité pour les agents administratifs. Et aussi sur l'articulation des temps de vie et sur les carrières académiques.

La cellule de veille sur le harcèlement sexuel a été créée et lancée en janvier 2015. Elle a un peu plus d'un an d'existence. S'il y a une chose à dire sur ce sujet, c'est que l'enseignement supérieur n'est pas à l'abri du harcèlement sexuel, ni l'enseignement supérieur dans son ensemble, ni Sciences Po en particulier. C'est un phénomène qui se retrouve dans tous les milieux et dans tous les secteurs. Vu le nombre de personnes à Sciences Po, il y a statistiquement des cas de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et de viol. Nous avons fait cette cellule de veille sur le harcèlement sexuel, et sur les violences sexuelles plus globalement, pour l'ensemble des publics. N'importe qui à Sciences Po peut nous contacter en cas de problème. Nous faisons de l'information, de la prévention et ce sont vraiment des choses que nous devons renforcer sur la prochaine année universitaire. Nous accueillons les personnes qui nous sollicitent parce qu'elles ont un problème ou elles ont eu une difficulté, qu'elles ont été harcelées, etc. Nous les écoutons et nous les accompagnons pour la suite de leur démarche. En parallèle, nous formons les personnels de Sciences Po, à la fois ceux qui sont dans la cellule de veille, les nouveaux qui vont venir renforcer cette cellule et les personnels qui sont plus au contact avec les salariés, et surtout les personnels qui sont directement en contact avec les étudiants pour qu'ils puissent savoir que répondre en cas de difficulté et comment orienter ces victimes.

#### *b) Questions et observations*

##### **Anastasia STEINLEIN**

Merci beaucoup. Nous allons passer aux questions et observations sur ce point.

##### **Maxime GABORIT**

Merci beaucoup pour cette présentation et, plus généralement, au nom des élus UNEF, j'aimerais vous remercier pour l'ensemble de ce travail et la mise en place d'un véritable plan de bataille pour l'égalité. La simple question que nous nous posons, qui n'apparaît pas vraiment dans le document, c'est le suivi de ce projet pour l'après 2017. Les perspectives de ce projet ne peuvent pas s'arrêter à la date de prise de fin du projet EGERA. Nous aimerions savoir comment, après, peut être mis en place le suivi des outils de ce programme. Comment rendre le suivi effectif, mais aussi comment démocratiser ces questions, et comment les élargir d'autres questions comme l'homophobie et la transphobie, et donc sa lisibilité et son implantation dans tous les milieux de Sciences Po ?

##### **Hélène KLOECKNER**

Vous ne pensez pas qu'en 2017, nous aurons atteint l'égalité ? *(Rires)* C'était un peu le but : toute la communauté de Sciences Po va se mobiliser autour du sujet et fin 2017, c'est bon, nous aurons atteint l'égalité et nous n'aurons plus besoin du plan d'action. *(Rires)* Hélas, je n'y crois pas non plus. Ce plan d'action a été créé avec le concours du projet EGERA, mais il est indépendant du projet EGERA. Le poste de référente Égalité existe au sein de l'administration de Sciences Po. Le plan d'action, nous

l'avons daté parce que nous y avons mis des objectifs. Si nous lançons un plan d'action et que nous disons que nous allons faire des choses, mais qu'il n'y a pas de date de fin, c'est difficile d'avancer. Quand je l'ai présenté début 2015, on ne me posait pas déjà la question de 2017, mais comme nous sommes déjà à mi 2016, c'est tout à fait logique que la question vienne. Il y aura une suite du plan d'action. Bien sûr, cela va continuer au-delà, au sein de l'administration. EGERA termine en décembre 2017, mais l'action de Sciences Po pour l'égalité continue. Ce qui nous a notamment, mais pas uniquement, permis de faire EGERA, c'est d'avoir des chercheurs qui font des recherches sur le terrain de Sciences Po. Faire un plan d'égalité à Sciences Po, c'est beaucoup mieux que de le faire dans une entreprise parce qu'ici, nous avons de la recherche sur ces sujets. C'est évidemment beaucoup plus intéressant. Dans EGERA, nous avons vraiment des gens dédiés qui peuvent faire des recherches sur le terrain et nous pouvions aller plus loin que les simples statistiques descriptives que nous pouvions avoir. Bien sûr, nous continuerons, mais nous ferons d'abord une évaluation de ce que l'on a fait.

La question de l'homophobie m'est souvent posée et que je me la pose souvent moi-même. Mon poste est vraiment centré sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Je n'ai pas un temps suffisant pour pouvoir traiter des questions que nous pourrions aussi intégrer et qui pourraient s'y raccrocher. Ceci dit, nous intégrons certains points dans la question de la culture de l'égalité. Ces questions sont évidemment primordiales. Après, *stricto sensu*, ce n'est pas traité dans le plan d'action égalité.

### **Cornelia WOLL**

La question de l'homophobie n'est en effet pas traitée dans ce cadre. Par contre, la cellule de veille est concernée par toute forme de harcèlement ou de violence sexuelle, indépendamment du genre des personnes concernées.

### **Louis CHARLET**

Merci pour cette présentation. Il y a une chose qui nous semble problématique. Les plans d'égalité entre les femmes et les hommes, c'est très bien. Nous sommes complètement d'accord avec ça. Le problème, c'est que, dans ce rapport en tout cas, il y a la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais c'est aussi lié avec la question du genre qui est plus politique. Pourquoi y a-t-il cette liaison entre quelque chose qui vise à l'égalité et un volet politique, notamment le titre 3, « intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche ». Cela nous pose un peu problème. Et tout le document est écrit au neutre.

### **Hélène KLOECKNER**

C'est-à-dire ?

### **Louis CHARLET**

Étudiant-e-s.

### **Clément DELORAS**

Je voulais d'abord dire à quel point je suis sensible au travail qui a été engagé. Pour avoir eu l'occasion de rencontrer Mme KLOECKNER, lorsque j'étais encore à la Caisse des Dépôts, je sais à quel point son rôle est difficile et combien il demande du temps et de l'énergie. Je trouve cela remarquable. J'adhère complètement à tout ce qui a été proposé globalement. Dans l'enquête qui nous a été transmise sur les enseignants et les étudiants, je constate qu'il y a un écart assez significatif dans les réponses entre les étudiants et les enseignants. Si nous regardons l'enquête, si nous demandons aux enseignants, il n'y a pas de problème d'égalité professionnelle à Sciences Po, tout se passe très bien, nous n'avons pas besoin de formation. Je caricature un peu les données, mais c'est à peu près ça. Les étudiants étaient plus conscients du problème. Donc, ma question : comment pouvons-nous essayer d'expliquer aux enseignants que la parité n'est pas le parangon de l'égalité professionnelle et que, quand bien même il y aura un jour une parité salariale exacte, l'égalité professionnelle sera encore à acquérir ? C'est un débat sans fin, c'est quelque chose qui ne s'arrête pas. Comment peut-on les faire travailler là-dessus ? Et quelles sont les actions que l'on pourrait engager, notamment vis-à-vis de la communauté enseignante et des enseignants vacataires pour leur faire simplement prendre conscience de ce sujet ?

Deuxième point, je pense qu'il y a un enjeu majeur qui est la prise de conscience de cette question de l'égalité professionnelle par les hommes. Trop souvent, on a l'impression que l'égalité professionnelle, c'est « Mesdames, débrouillez-vous avec cet enjeu, c'est votre problème » : c'est une aberration et une bêtise, ce n'est pas ainsi qu'il faut voir les choses. C'est une problématique qui nous intéresse tous et toutes les études ont montré – je pense notamment à l'étude de McKinsey qui est remarquable depuis 2007 – qu'une entreprise et une société dans laquelle il y a une bonne l'égalité professionnelle – ça ne veut pas dire une parité – est une société ou un groupe dans lequel tous les talents sont valorisés et dont tout le monde bénéficie au final. Je pense qu'il y a vraiment un travail d'acculturation et de conviction auprès de la population masculine sur le fait que cela la concerne aussi et ce n'est pas dévalorisant de s'y intéresser, bien au contraire. Il y a un enjeu managérial et économique derrière. Je voulais savoir si, dans les perspectives qui étaient envisagées, Sciences Po envisageait de se rapprocher de groupes de réflexion qui existent, notamment dans le milieu privé ou du monde public ? Je pense par exemple au programme EVE qui est une opportunité extraordinaire, et au programme Happy Men.

### **Jérémy PERELMAN**

Merci beaucoup, Madame KLOECKNER, pour cet excellent travail et cet excellent rapport. Juste une question dont je connais probablement la solution, mais je ne veux pas jouer le juriste. C'est en référence à tous les problèmes de contentieux qui ont existé et qui se sont développés récemment aux États-Unis. J'ai vu dans votre PowerPoint, à la fin, l'existence de chartes pour les enseignants comme pour les étudiants. Je voulais savoir si vous pouvez nous en dire un peu plus. De manière plus générale, est-ce qu'il y a des textes internes à Sciences Po sur lesquels se fonde votre action ? J'imagine que c'est le cas. Je ne suis pas du tout au courant de la genèse de la création de votre poste et de la cellule sur le harcèlement sexuel. Est-ce que, dans le règlement intérieur, il y a des mentions sur ces questions d'égalité femme-homme et d'autres sujets qui pourraient potentiellement être liés et inclus dans les chartes ou les contrats qui sont signés avec les salariés et les enseignants ? Ça me semble être une question importante, vu les questions problématiques qui se sont posées aux États-Unis.

### **Alessandro MARIANI**

Merci pour la présentation. J'avais une question concernant les salariés : je voulais savoir si la commission Égalité professionnelle existait toujours ou si elle était remplacée par le réseau de référents par direction dont vous parliez tout à l'heure.

### **Hélène KLOECKNER**

Concernant la question du genre, c'est Cornelia WOLL qui est familière de ces sujets.

### **Cornelia WOLL**

Sur la partie de l'enseignement et de la recherche, je dois admettre que je ne comprends pas entièrement la question. Le genre, dans la définition, se réfère à des catégories sociales qui regroupent les différences entre les hommes et les femmes. Pour tout ce qui est gestion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans un contexte social comme celui d'une université, il faut donc une compréhension de ces catégories. Pour nous, il est important de travailler sur le plan pratique et aussi de proposer, en tant qu'université, ces études qui sont un champ à part en sciences sociales. Cela se fait à la fois par des enseignements et par de la recherche sur les questions que nous nous posons et qu'Hélène KLOECKNER a mentionnées dans la partie de l'évaluation. En réponse à la question de Maxime GABORIT, EGERA est un projet de recherche qui nous permet d'évaluer les actions, mais qui ne résume pas la politique du genre de Sciences Po qui est par ailleurs détaillée avec des postes dédiés.

### **Hélène KLOECKNER**

Concernant l'enquête et le fait de savoir comment nous travaillons avec les enseignants, y compris les enseignants vacataires, c'est évidemment une question qui nous occupe beaucoup et qui fait partie des plus compliquées. Comme vous le savez, les enseignants vacataires ne sont pas présents en permanence dans nos murs. En même temps, ils sont au contact des étudiants. Il y a deux volets :

observer qui ils sont – je vous ai donné des chiffres sur la composition de ce corps enseignant et de sa relative mixité, même si ce n'est pas catastrophique – et l'autre angle qui est le message qu'ils transmettent aux étudiants. C'est pour cela que je vous ai mis cette citation pour vous faire réagir. Il faut, *a minima*, qu'il n'y ait pas une diffusion massive des stéréotypes les plus éculés sur ce que doit être un homme et ce que doit être une femme. Au-delà, ce que je vous demandais, c'est comment faire pour travailler avec eux, les inclure sur cette politique d'égalité. C'est quelque chose sur laquelle nous réfléchissons beaucoup. Nous n'avons pas encore suffisamment avancé à mon goût, mais nous faisons par petites touches. Cette enquête et la diffusion de ces résultats étaient aussi une façon d'éveiller l'attention, mais il y a probablement plus de choses à faire. Nous y réfléchissons sous plusieurs angles. Les chartes n'existent pas pour le moment. Elles sont en cours de réflexion. Je ne sais pas ce que l'on peut en dire actuellement.

### **Cornelia WOLL**

Je vais en dire quelques mots parce que certaines personnes sont déjà impliquées. Il y a un travail sur les questions de charte et d'égalité au sens large, avec pour mission, de notre côté, d'écrire une charte étudiante et une charte enseignante avec un certain nombre de consignes et de clarifications qui, pour le moment, sont parfois dites et parfois non dites, implicites, etc. Les chartes sur les questions de l'égalité et du numérique, et d'autres sujets, nous permettront de clarifier diverses questions. C'est en cours aujourd'hui.

### **Hélène KLOECKNER**

Concernant les hommes, évidemment, nous avons bâti une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Nous les incluons dès le départ dans la réflexion. C'est absolument évident. Le cycle sur l'égalité professionnelle, au début, nous voulions l'appeler « Égalité professionnelle » : finalement, nous l'avons appelé « Carrière au féminin ». Forcément, nous n'avons eu que des filles, mais c'était assez normal. Même s'il y a quand même eu quelques garçons. Il peut toutefois être très utile d'avoir des petits groupes et des groupes de discussion qui ne sont pas forcément mixtes. Nous ne voulons pas revenir là-dessus, mais c'est pour cela que nous voulons compléter par un cycle sur l'articulation des temps de vie pour embarquer les garçons sur cette question. Concernant les salariés, les choses que nous voudrions mettre en place sur l'articulation des temps, c'est les entretiens de parentalité dans les 6 mois qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant. Que ce soit un homme ou une femme qui a un enfant, il doit pouvoir avoir un entretien avec son manager direct. Cela concerne plutôt les agents administratifs pour mettre sur la table les questions qui se poseraient sur l'organisation du quotidien, que cela puisse être fait de façon très claire et détendue avec le manager au moment de la reprise ou dans les quelques mois qui suivent cette naissance. Un père qui vient d'avoir un enfant, nous pouvons lui dire : « Maintenant que tu as un enfant, comment vas-tu faire ? Je suppose que tu dois aller le chercher à la crèche deux ou trois fois par semaine. » C'est le genre de choses que nous voulons faire. Je connais bien les cercles Happy Men qui existent : pour l'instant, nous n'en avons pas mis en place parce que je vous disais que cela passe aussi par les managers. Nous devons commencer par travailler avec les managers et faire les choses dans l'ordre. Mais ce sont des choses que nous pourrions être amenés à développer. En tout cas, c'est tout à fait central et c'est très important. Ce n'est pas un sujet de bonne femme, comme il est parfois dit.

La commission Égalité professionnelle du Comité d'entreprise existe toujours. Le réseau des correspondants égalité est un réseau avec, pour chaque direction, une personne motivée sur le sujet. Il se réunit une fois de temps en temps et il est vraiment sur un échange d'information. Je donne les informations aux personnes qui remontent des questions qui peuvent venir dans la direction ou dans les activités de la direction et qui peuvent faire des propositions. C'est tout à fait indépendant et cela ne remet pas en cause la commission Égalité qui continue.

### **Alessandro MARIANI**

Si je puis me permettre, il faudrait peut-être lui donner une impulsion parce qu'elle ne se réunit pas. En tout cas, il faut lancer les activités de cette commission.

### **Hélène KLOECKNER**

Je le note.

### **Laure PESQUET**

Dans ma vision et dans celle de l'UNEF, ce pôle Égalité permet de faire le lien entre des initiatives institutionnelles, étudiantes et enseignantes. Je pense que c'est en cela qu'il est important. Je voulais juste souligner le fait qu'il y a encore du travail à faire. Il y a deux ans, l'UNEF avait sorti un livre d'or des propos sexistes à Sciences Po après la journée du 8 mars. Il y a encore un malaise et la répartition des travaux faite par les enseignants et les enseignantes est vraiment genrée. Cela a un impact sur l'orientation des étudiants et des étudiantes vers certaines formations. Une perspective que je veux ouvrir : pourquoi pas envoyer une newsletter du pôle Égalité ? Cela atteint tout le monde et cela permet de réunir toutes les perspectives. Sur les chartes, nous y reviendrons à la fin, mais puisque la vie étudiante va avoir un règlement, je pense qu'il serait intéressant, au moins, de créer une charte pour les étudiants et ensuite de réfléchir pour les enseignants puisqu'il n'y a pas encore de règlement attaché.

### **Pauline PANNIER**

Je souscris à tout ce qui a été dit sur l'importance de cette politique et dont une partie de la composition de ce conseil témoigne, c'est le jeu des élections, mais cela fait partie des choses qu'il faut toujours encourager. Un mot un peu plus spécifique aux enseignants vacataires pour signaler que les questions de charte sont très bienvenues pour créer du lien entre Sciences Po et ses enseignants vacataires, et sans doute renforcer le sentiment de cohésion. En même temps, il faut arriver à répondre à l'inquiétude des enseignants vacataires sur la formalisation des relations entre enseignant et élève. Je pense notamment aux enseignants qui reviennent en master et qui peuvent avoir parfois des relations assez fluides avec leurs étudiants et qui peuvent s'inquiéter, en pratique, de ce que la lutte contre le harcèlement consiste à établir des murs entre les étudiants et les enseignants. Je crois que c'est une fausse impression, mais aussi une impression à laquelle il faut être sensible parce que cela fait partie de l'attractivité de Sciences Po que de pouvoir avoir des contacts avec les étudiants qui sont moins formels que dans d'autres établissements. Cela fait partie des raisons pour lesquelles certains enseignants vacataires viennent à Sciences Po.

### **Cornelia WOLL**

La formulation de « mur », bien sûr, ne plaît à personne. En revanche, je suis convaincue qu'il faut rappeler à tout le monde qu'il y a une distance professionnelle à avoir entre enseignants et étudiants, que ce soit à Sciences Po ou ailleurs. Je le rappellerai volontiers à ceux qui s'interrogent sur cette notion de distance professionnelle. C'est important.

### **Hélène KLOECKNER**

Nous allons évidemment faire cette information. Tout ce que nous avons envie de faire, nous voulons le faire de façon intelligente. J'observe beaucoup quand je parle de ces questions de violences sexuelles, que les lois concernant le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol sont très peu connues. Il y a donc une information de base, sur ce que cela recouvre et à quel moment on tombe sous le coup de la loi.

Le lien entre les initiatives étudiantes, ce qui se fait à l'initiative de l'administration et ce qui vient des enseignants, je trouve cela très important : c'est peut-être un des défis que nous devons renforcer. Je vous ai fait une présentation par public. J'ai parfois un peu tendance à raisonner par public parce qu'il y a des sujets qui sont très spécifiques, mais il y a aussi des sujets qui doivent être complètement transversaux et faire des liens. C'est un des défis. Je ne l'ai pas mis dans les priorités 2016, mais nous pourrions probablement le rajouter et le décliner de plusieurs façons.

Quant à la newsletter, je vous disais que nous essayons d'imaginer des pages web ou des blogs. Et s'agissant du réseau des correspondants égalité, je lui envoie des informations de façon un peu informelle, mais petit à petit, c'est en train de se construire. Et récemment, je me disais qu'il y a des informations uniquement pour eux, mais il y en a d'autres qui pourraient nourrir une newsletter régulière qui serait envoyée à toutes les personnes de Sciences Po qui seraient intéressées. Cela peut être une initiative à reprendre.

### **Anastasia STEINLEIN**

Je pense que c'est une bonne idée. Je vous remercie beaucoup, Madame KLOECKNER.

### III. ELEMENTS SUR LES CHOIX DE MASTER DES ELEVES ISSUS DU COLLEGE UNIVERSITAIRE (2012-2016)

#### a) *Exposé*

#### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Je vous rappelle que ce sujet a été évoqué lors de la dernière réunion de la CVEF. Je vais vous faire une présentation de la répartition des choix de masters. C'est une opération que nos étudiants connaissent bien parce qu'elle a lieu chaque année et permet aux étudiants de troisième année de choisir un master parmi nos formations ; nous parlons là de la population des étudiants de troisième année issue du Collège universitaire qui va rejoindre un master et non pas des étudiants qui vont venir enrichir le corps étudiant à partir du master, à la fois avec la procédure internationale et la procédure nationale. Nous avons cette cohorte des élèves de troisième année du Collège universitaire qui représente environ 1 500 étudiants. En effet, depuis maintenant 6 ans, il a été décidé de stabiliser le recrutement des effectifs au niveau du Collège universitaire, comme à celui du master. Il se situe pour le Collège au niveau de 1 500 étudiants. Parmi ces étudiants, certains vont faire le choix de rester à Sciences Po, d'autres vont faire le choix d'une année de césure, d'autres enfin le choix d'un double diplôme avec un de nos partenaires à l'international. Nous avons à ce jour 9 doubles diplômes à l'international. Enfin, certains étudiants décident de quitter l'établissement.

Avant de vous faire une description de la cartographie que je vous ai envoyée, j'aimerais vous présenter cette procédure de choix de master. Nous sommes sur la question de l'orientation qui mobilise plusieurs acteurs et qui est présente bien en amont de la troisième année. À Sciences Po, le Service carrières, en lien très étroit avec les responsables pédagogiques du Collège universitaire et des écoles, décline ce sujet qui est au cœur du projet éducatif. Cela se matérialise chaque année au mois de janvier par la tenue d'un événement que nous appelons la Semaine de l'Orientation, organisée depuis six ans maintenant, et qui a lieu la semaine avant la reprise des enseignements du semestre de printemps. Elle permet à tous les acteurs de cette question de rencontrer les étudiants de première, de deuxième et ceux de troisième année, via Skype et la visioconférence. Depuis cette année, sont mis à la disposition de tous les étudiants, des petites vidéos de deux minutes de présentation des programmes, ainsi que le film d'une heure ou d'une heure et demie de la table ronde qui a été animée par une des Ecoles. Au-delà de ce grand événement qui a lieu chaque année et auxquels sont associés les anciens élèves de Sciences Po, il y a des visites organisées sur les campus en région. La direction des études et de la scolarité informe tous les étudiants de troisième année dès le mois de janvier des dates retenues pour effectuer ce choix de master qui a lieu en ligne qui a lieu en général pendant trois ou quatre jours, l'avant-dernière semaine de mars. L'information est envoyée aux étudiants bien en amont pour qu'ils puissent prendre connaissance des différents programmes proposés et afin qu'ils puissent prendre contact avec les responsables pédagogiques et obtenir l'information qui leur manque pour faire le bon choix de master. C'est une opération qui n'est pas simple. Depuis plusieurs années, les étudiants nous font remonter cette difficulté de faire un choix qui n'est pas seulement de l'accès à l'information, mais qui est également liée à la construction de leur projet professionnel. Tous les acteurs participent à ce processus.

Nous sommes dans un contexte de stabilisation des effectifs étudiants depuis 2010, mais sur la période qui nous intéresse, 2012-2016, nous notons quand une augmentation mécanique de 15 % des effectifs. A la page 6, vous avez une vision assez générale de la répartition des choix de master. Nous observons trois grands ensembles. Le premier ensemble est constitué par les deux grandes écoles en termes d'effectifs que sont l'école d'affaires publiques et PSIA. Ensuite, vous avez un autre ensemble avec le département d'économie, l'école de droit, l'école urbaine, l'école de la communication et l'école doctorale qui sont des programmes avec des effectifs moyens. Enfin, les masters d'affaires européennes, l'école de journalisme et le master OMRH (Organisations et Management des Ressources Humaines) sont de plus petites entités et constituent le troisième ensemble. Sur tous ces ensembles, nous apercevons une stabilité quasi constante, avec quelques variations pour certains, notamment l'école de la communication ou l'école doctorale, mais que nous savons expliquer. Ce qui est intéressant de voir, c'est que le choix d'un master est le résultat d'un accompagnement très en

amont projette chaque année, une répartition quasi-identique sur ces différents programmes. On doit noter, dans cette représentation comment évoluent les étudiants en double diplôme : il n'y a pas de stabilité, mais une véritable croissance des étudiants qui ont choisi de faire un double diplôme à l'international et qui partiront donc après la troisième année pour terminer ce double diplôme en quatre ans avec nos partenaires internationaux. Quant à la catégorie « sans choix » qui, à ce stade de l'année, va encore baisser, ce sont des étudiants qui oublient de faire un choix parce qu'ils savent qu'ils seront en double diplôme l'année prochaine ou des étudiants qui sont encore indécis sur, soit la césure, soit le départ de Sciences Po.

A la page 7, vous est présentée la répartition par campus. C'est une vue différente qui est aussi intéressante. Nous voyons que, sans surprise, le grand ensemble est encore très sollicités par les campus en région : PSIA et l'EAP sont quasiment toujours en tête, avec un phénomène d'inversion entre les campus hors de Paris et Paris. PSIA est en tête pour tous les campus en région et tandis que pour Paris c'est l'école d'affaires publiques. Notons une exception pour le campus de Dijon qui place en deuxième choix les formations du département d'économie, puis l'EAP en troisième. À Reims, nous notons que l'EAP est moins présente et que PSIA est aussi en décroissance, mais cette décroissance se fait au profit de la catégorie de double diplôme à l'international. Tous les campus proposent des doubles diplômes internationaux y compris Paris qui accueille le double diplôme d'UCL. Nous pouvons remarquer une vraie diversité des choix sur les campus en région, sauf pour une formation qui est le master OMRH qui ne semble pas beaucoup intéresser les étudiants des campus en région, mais nous voyons aussi que l'évolution dans le temps montre des tendances intéressantes. Par exemple, à Dijon, nous voyons que ce campus s'ouvre à l'école urbaine et, dans une moindre mesure, à l'école doctorale, tandis que les choix se sont moins portés sur l'école d'économie et l'école de droit. Et bien sûr, pour Dijon, ils se portent plus naturellement vers le master d'affaires européennes.

A la page 8, nous avons une vision selon la procédure d'admission. Concernant la procédure nationale dite Bac 0, nous voyons toujours la même structuration sur les deux grands ensembles EAP et PSIA, mais une grande diversité des choix : aucun des programmes n'est exclu, même s'il y a une petite tendance à la rétraction sur le master OMRH. Lorsque nous regardons la procédure CEP, nous observons une répartition des choix différente de celle des étudiants issus de la procédure BAC 0 puisque c'est l'école de droit qui est plus sollicitée et ce de manière croissante : actuellement, 25 % des étudiants de CEP choisissent l'école de droit, essentiellement sur la formation droit économique. Le deuxième choix de cette procédure se porte sur le département d'économie avec une certaine stabilité. En revanche, nous voyons que, sur PSIA, c'est un peu moins qu'en 2012. La tendance sur l'école urbaine et la communication est vraiment à la baisse pour cette procédure. Enfin, Nous avons effectué un petit focus, qu'il faut prendre avec beaucoup de précaution puisqu'il s'agit de tous petits effectifs, sur les procédures des bi-cursus avec Paris I, Paris IV et Paris VI qui sont les cursus avec les universités parisiennes, mais qui ne concernent que les étudiants qui ont postulé via cette procédure. Nous sommes 20 à 30 % des effectifs de ce programme. Mais cela est quand même intéressant, notamment pour Paris I : il s'agit du bi cursus de mathématiques appliqué aux sciences sociales. Nous voyons que les choix sont assez limités : sur les 10 choix possibles, ce sont 5 ensembles qui sont retenus. Affaires publiques et département d'économie ont l'air de structurer les choix de ces étudiants avec une prédilection pour les deux doubles diplômes que sont le diplôme avec HEC qui est porté par l'école d'affaires publiques et le diplôme avec Polytechnique et l'ENSAE pour le département d'économie. À Paris I, il faut relever qu'il n'y a aucun intérêt pour la formation PSIA ; sur les 4 ans, il n'y a pas eu de candidatures. Concernant Paris IV qui propose 3 bicursus en histoire, en littérature ou philosophie et sciences sociales, les choix sont beaucoup plus équilibrés avec une prédilection pour les affaires publiques qui se confirme sur les 4 années, puis l'école doctorale et PSIA dans une même proportion. L'économie, pour les étudiants de Paris IV, n'est pas du tout regardée, tout comme l'école urbaine, la communication, le journalisme et le master OMRH. Quant à Paris VI, c'est un diplôme en science et sciences sociales : c'est PSIA qui prime avec le double diplôme en sciences et politique de l'environnement. Lorsque nous ouvrons un peu le regard sur tous ces programmes, et pas seulement les procédures qui y mènent, mais sur les programmes en eux-mêmes, nous observons quelques changements, notamment sur Paris IV : les étudiants qui sont issus de la procédure d'examen d'entrée de Paris IV ont choisi l'école de journalisme. Ce ne sont pas des effectifs très importants puisque l'école est limitée en termes d'effectif. Nous observons aussi plus d'étudiants qui ont opté pour une césure et beaucoup plus d'étudiants qui s'intéressent au double diplôme avec HEC qui est un

programme en constante évolution. Sur le dernier élément, les BA-MA, c'est encore plus confidentiel : ce sont des programmes sur le campus de Poitiers qui sont des cursus intégrés et qui viennent de partenariats avec des universités d'Amérique latine et qui regroupent très peu d'étudiants. Ce n'est vraiment pas significatif, mais cela faisait partie de l'étude. Nous voyons bien que c'est naturellement PSIA qui les intéresse et l'école urbaine dans sa formation GLM.

Pour conclure sur regard concernant la répartition des candidatures en master, je rappelle que le choix du master est une opération qui est prise très au sérieux par l'institution et par tous les acteurs qui accompagnent nos étudiants dès la première année, avec des moments forts comme la semaine de l'orientation. La semaine de l'orientation a été évaluée de manière très satisfaisante par 70 % des étudiants qui la fréquentent. Nous savons que c'est un moment qui sollicite beaucoup de présentiel et qui est très exploité grâce à la captation des interventions. En 2016, le bilan que nous avons reçu sur le visionnage des vidéos faisait état de 19 000 vues après la tenue de l'évènement par des étudiants qui sont à l'international. En présentiel, ce sont 1 300 étudiants qui ont assisté aux 8 tables rondes qui ont été organisées. Ce n'est peut-être pas toute la population étudiante que nous pourrions avoir à ce moment de l'année où il n'y a pas d'enseignements, mais ce sont des chiffres de fréquentation en progression. Vous dire aussi que, dans l'économie générale, la place des masters dits simples à 85 % au niveau du master simple versus 15 % pour le double diplôme. Si nous incluons les doubles diplômes du Collège universitaire, elle descend à 75 %. Cette cohorte du Collège universitaire n'est qu'une petite partie de la population qui va arriver en master et qui est au total aux alentours de 2 500 étudiants. Actuellement, les étudiants venant de l'extérieur sont en cours de recrutement via la procédure internationale et la procédure nationale. Contrairement à ces deux procédures, les effectifs des étudiants qui ont effectué leur choix de master n'évoluent pas. Je m'explique : pour la procédure internationale, par exemple, nous admettons plus d'étudiants en fonction du taux de transformation, le *yield*. Concernant les choix de master, c'est vraiment la réalité. À part quelques changements qui auront lieu et quelques ajustements sur des programmes qui ont des effectifs limités, la vision que vous avez là sera quasiment la vision à l'œuvre pour la rentrée prochaine. Je vous remercie.

*b) Questions et observations*

**Anastasia STEINLEIN**

Merci beaucoup. Qui souhaite intervenir ?

**Hadrien MARTY**

Merci pour cette présentation. Une question au niveau des campus : certains sont en cours pendant les vidéos auxquelles ils pourraient participer en *streaming*. Ils ne peuvent donc pas y participer, de fait, ou alors ils sont obligés de faire un choix. Nous nous demandions s'il était possible d'organiser du présentiel dans les campus ou de faire d'autres sessions vidéo qui pourraient offrir une plus grande marge de manœuvre au niveau de leurs disponibilités.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Je vais répondre, sous le contrôle de Madame la Doyenne. C'est un sujet que nous avons identifié : certaines écoles se déplacent sur les campus, d'autres moins. L'idée, c'est de faire en sorte qu'il y ait une espèce de caravane des campus.

**Bénédicte DURAND**

Un sorte de « master tour ».

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Il comprendrait tout ce que nous avons envisagé en termes de présentations qui pourraient être diffusées et accompagnées par la direction des services pédagogiques.

**Bénédicte DURAND**

Nous devrions pouvoir nous organiser pour que, au moins avec deux promotions, tous les masters puissent avoir l'occasion de circuler sur l'ensemble des campus et de faire un déplacement tous les deux ans pour chacun d'entre, pour qu'ils rencontrent à chaque fois deux promotions. Au moins cela,



ça me paraît nécessaire parce que l'échange en présentiel est indispensable. Il faut qu'il y ait un dialogue et des questions, et qu'à ces questions il y ait un certain nombre de réponses. Dès la rentrée prochaine, nous nous mettrons en situation de faire vivre ce « master tour » 2016-2017.

**Cornelia WOLL**

J'ajouterais que nous avons beaucoup de piliers de communication et d'information parce que toute solution est sous-optimale dans certains groupes d'étudiants. Il y a le « master tour » qui essaie d'être en présentiel sur les campus. Il y a les réunions qui ont lieu en janvier qui peuvent être en présentiel ou en streaming. Cette année, nous avons préparé pour l'ensemble des formations des vidéos qui sont en ligne. Les vidéos et le *streaming* ne sont pas disponibles qu'au moment de la réunion. Certains étudiants ont la possibilité de venir ou de regarder en streaming ou de regarder les vidéos ou de participer au master tour.

**Nicholas DUNGAN**

Page 6, nous voyons qu'il n'y a pratiquement aucun étudiant qui ne poursuit pas à Sciences Po, est-ce exact ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Oui, c'est bien cela. Il y a quelques graphiques qui ne sont pas très lisibles, mais il y a quelques élèves qui ne poursuivent pas à Sciences Po.

Cette année, nous avons précisément 1 548 dans cette procédure. Parmi eux, il y en a 52 qui déclarent ne pas poursuivre leurs études à Sciences Po.

**Nicholas DUNGAN**

Ils font un master ailleurs ou ils ne font pas de master du tout ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Nous ne savons pas. C'est une population sur laquelle nous allons travailler. Nous avons peu de recul et peu de cas. Je pense que nous serons bientôt en mesure de vous donner des éléments sur cette population.

**Nicholas DUNGAN**

Ils représentent 3 %, à peu près. Les 1 548 candidats représentent quel pourcentage d'entrée en master ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Un petit peu plus que la moitié, la population totale étant de 2 500.

**Nicholas DUNGAN**

La dernière page vise uniquement les 1 500 candidats issus de Sciences Po ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Absolument. Il n'y a pas encore la vision sur ceux qui arrivent de l'extérieur. Ce n'est pas inclus dans cette étude.

**Nicholas DUNGAN**

Sur les 1 000 qui sont admis de l'extérieur, avez-vous les répartitions ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Oui, nous pourrions vous les présenter.

**Cornelia WOLL**

Pour les grands ensembles, la moitié vient de la procédure internationale et l'autre moitié vient de la procédure nationale. Ensuite, il y a des variations très fortes selon les écoles : certaines écoles recrutent surtout à l'international, c'est le cas de PSIA. D'autres écoles recrutent très fortement au

niveau national, par exemple le master Organisation et management des ressources humaines se fournit exclusivement par procédure nationale.

**Nicholas DUNGAN**

Je pense que ce qui serait intéressant aussi, d'un point de vue pédagogique d'avoir cette répartition. Par exemple, vous avez assez peu de candidats pour l'école de journalisme. Sur la classe entrante à l'école de journalisme, j'imagine qu'il y a 75 ou 80 % venant de l'extérieur.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Moitié-moitié.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Il s'agit d'école qui est contingentée par la profession et qui ne peut pas admettre plus de 40 étudiants par promotion. Nos étudiants sont prioritaires, ensuite les candidats qui viennent de l'extérieur complètent.

**Nicholas DUNGAN**

En fait, pour ce qui est des étudiants venant de l'extérieur, le nombre de places est relativement prévisible puisque les bases ne changent pas beaucoup.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

C'est prévisible dans l'ensemble, mais pas forcément... Il se trouve que, depuis quelques années, nous avons une répartition qui est à peu près semblable. Pour le moment, cela se fait naturellement. Nous avons beaucoup d'étudiants internationaux qui vont sur PSIA, beaucoup d'étudiants qui vont sur l'EAP au niveau du Collège universitaire. Nous ne sommes pas encore gênés par des formations qui seraient beaucoup plus sollicitées d'une année sur l'autre, par exemple. Nous n'avons pas de grandes variations. Nous n'avons pas d'explications à ce phénomène. C'est sans doute, nous l'espérons, en lien avec communication qui est faite sur l'insertion professionnelle qui est largement diffusée. Pour l'instant, encore une fois, cela passe très bien. L'évolution qu'il peut avoir d'une année sur l'autre, c'est ce que l'on appelle le *yield*.

**Cornelia WOLL**

Le *yield* correspond au taux de désistement.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Nous savons, par exemple, que pour avoir 50 étudiants sur telle formation, il va falloir en recruter 90 parce que nous savons que, l'année précédente, nous avons perdu 40 étudiants en route. Nous calculons de manière assez fine le *yield* par programme, mais cela évolue d'une année sur l'autre, en fonction de la concurrence notamment. Il y a beaucoup d'éléments qui rentrent en considération. Cette année, vous l'avez vu, sur l'école de la communication, il y a une petite baisse. C'est quelque chose qui est arrivé cette année uniquement et que nous savons expliquer. C'est pareil pour l'école doctorale. L'année dernière, il y a eu beaucoup de candidatures. Pour l'instant, rien ne nous semble surprenant parce que nous travaillons beaucoup sur ces taux de transformation qui nous aident à piloter l'ensemble. Et puis, le *trend* d'augmentation de nos candidatures est positif : nous sommes sur une augmentation de près de 10% par an, donc c'est quelque chose que nous arrivons aussi à gérer.

**Nicholas DUNGAN**

Quelle est la correspondance entre l'accroissement des doubles diplômes et l'accroissement des programmes de double diplôme, parce qu'il y en a de plus en plus ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Cette question est très importante.

**Nicholas DUNGAN**

Ce n'est pas seulement des étudiants qui vont tous à Columbia ? Vous avez un nombre croissant, vous en avez deux de plus cette année.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Il y a 4 nouveaux doubles diplômes cette année : Berkeley, Hong Kong, Sidney, Singapour. Cette année, nous avons 133 élèves qui ont choisi de partir en double diplôme. Ce chiffre était de 60 l'année dernière. Nous voyons qu'il y a une vraie tendance. Cette tendance nous intéresse parce que nous ne savons pas ce qu'ils vont faire après. Nos étudiants qui sont en double diplôme et issus du Collège universitaire et qui terminent leur deuxième année sont une trentaine : 30 versus 130, c'est une toute petite cohorte. Nous le savons d'emblée, nous les avons interrogés, que la moitié d'entre eux a demandé une césure et ne sera pas là l'année prochaine.

**Nicholas DUNGAN**

Ils ont dit qu'ils voulaient une césure, mais ils n'ont pas dit qu'ils ne voulaient pas poursuivre ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Quand on demande une césure, on s'attache à l'établissement, sinon on quitte l'établissement. Nous avons bon espoir de voir ces étudiants revenir pour un master.

**Nicholas DUNGAN**

Est-ce qu'on voit une césure croissante, surtout avec la migration du Collège universitaire vers Reims, entre ceux qui s'intéressent aux relations internationales qui sont dans les campus de région et puis Paris pour l'école d'affaires publiques ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Oui, mais cela évolue. Même dans la cohorte de CEP dont je vous ai parlé tout à l'heure, la formation internationale commence à devenir importante. Il y a une véritable internationalisation des choix de programmes.

**Nicholas DUNGAN**

En fait, ceux qui resteront à Paris seront ceux qui veulent faire l'école d'affaires publiques, pour le Collège universitaire ?

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Non, je ne crois pas. Nous parlons du Collège universitaire pas du master. Le programme qui sera mis en place à Paris sera un programme général. Sur Reims aussi.

**Nicholas DUNGAN**

Et ma demi-question en dernier : Bénédicte DURAND parlait de l'information qui est donnée aux étudiants pour qu'ils puissent choisir leur master, mais ils sont tous partis.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

C'est ce que je disais : l'événement « Semaine de l'Orientation » a lieu chaque année, les étudiants peuvent y participer dès la première année. Un choix de master se construit. Ce n'est pas une décision qui se prend lors de la troisième année à l'étranger. Ils ont deux ans pour rencontrer les responsables pédagogiques et échanger avec eux. Ensuite, quand ils sont en troisième année, nous sommes en relation avec eux. Ils peuvent également avoir des échanges avec le responsable pédagogique, il n'y a pas de difficulté pour ça.

**Nicholas DUNGAN**

Cela semble fonctionner même avec une déperdition de 3 %.

#### **IV. VALIDATION DES RELEVÉS DE DÉCISIONS DU 8 FÉVRIER, DU 21 MARS ET DU 11 AVRIL DE LA COMMISSION DE LA VIE ÉTUDIANTE (CVE)**

##### *a) Exposé*

##### **Anastasia STEINLEIN**

Je propose que nous passions à l'adoption des relevés de décisions de la Commission de la vie étudiante. Nous avons 3 relevés et je propose de prendre d'abord les remarques sur ces relevés. S'il n'y a pas de remarques, nous les validerons tous ensemble.

##### *b) Vote*

##### **Anastasia STEINLEIN**

Sans observations, nous allons procéder au vote.

*Nombre de votants : 16.*

*Résultat du vote : 16 pour.*

*Les relevés de décisions du 8 février, du 21 mars et du 11 avril sont adoptés à l'unanimité.*

#### **V. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES**

##### **Cornelia WOLL**

Il y a deux questions que je voudrais aborder : le créneau de nos réunions et la question de l'organisation du CVEF. Vous avez tous eu, à un moment, des échanges sur les règlements. Par ailleurs, il y a des questions qui restent ouvertes et qui sont inscrites dans notre règlement intérieur de l'IEP sur la réunion du bureau de la CVEF qui concerne les deux présidents. Ce que nous allons proposer, c'est le format qui était pratiqué pour le Conseil de direction et qui sera reconduit pour le Conseil de l'Institut, c'est-à-dire une réunion entre l'administration et les deux présidents pour parler des points à l'ordre du jour et relever les questions et les remarques à inscrire dans les questions diverses de chaque séance, et regarder aussi l'ordre du jour pour la séance qui suit pour voir s'il y a encore des grands sujets qu'il faut inscrire et changer l'ordre du jour. Cela vous permet ensuite de parler avec vos différentes communautés sur les questions à inscrire. Plus particulièrement, sur la question de règlement que nous avons déjà pu aborder en bilatéral, nous allons très rapidement revenir vers vous sur les différents sujets. Pour rappel, les questions sur les règlements et l'écriture de textes qui sont devant nous, c'est à la fois le très attendu règlement de la vie étudiante qui va très prochainement être proposé et sur lequel nous aurons l'occasion d'échanger. Il contient aussi des questions sur les deux instances que sont la Commission de la vie étudiante et la Commission de suivi social, la C2S. Par ailleurs, il y a les chartes dont nous avons déjà parlé, charte étudiante et charte enseignante, qui incluront les chartes sur l'égalité. Vous voyez qu'il y a un certain nombre de textes qui sont à écrire, que nous allons vous proposer. Je vous remercie tous et surtout certains d'entre vous d'avoir contribué à l'écriture de ces textes. C'est très précieux. Nous allons, dans l'ordre, vous proposer des textes pour chacune de ces instances, avec une priorité au règlement de la vie étudiante qui est plus important, puisque toute la procédure de la reconnaissance, à la rentrée, en dépend. Il y a également l'importance de pouvoir réunir assez vite la Commission de la vie étudiante et la C2S. C'est une urgence soulevée par l'UNEF. La proposition que nous souhaitons vous faire, en attendant d'avoir un texte final avec les propositions que vous avez soumises, de reconduire le format actuel pour pouvoir finir l'année et traiter les demandes, et ensuite de mettre au propre le fonctionnement sur ces bases et sur la base des propositions pour la suite. Si cela vous convient, je vous propose cette démarche.

##### **Anastasia STEINLEIN**

Dans la formation ancienne de la Commission de suivi social siégeaient le vice-président étudiant et le vice-président enseignant du Conseil de l'Institut, ancien Conseil de direction, la présidente étudiante

du Conseil de la vie étudiante et de la formation, ancienne Commission paritaire et un salarié d'un ou des deux conseils. La proposition que nous avons, c'est de reconduire cette formation jusqu'au nouveau règlement. Et je pense que la composition restera la même, même avec le nouveau règlement.

**Claire HASNIER**

Pourquoi c'est une désignation du corps professoral et du corps salarié et nous ne faisons pas aussi une désignation pour les deux étudiants ? C'est-à-dire qu'on ne fait pas également un vote pour les deux étudiants ? Je sais que l'UNEF a les deux présidents de conseil, mais pourquoi on ne refait pas un vote sur les deux personnes qui siègeront à la Commission de suivi social ? Quand on a voté pour les présidents en conseil, on n'a pas voté pour leur présence en Commission de suivi social. Si l'UNEF a envie de présenter les deux présidents de ces conseils pour siéger en Commission de suivi social, il n'y a pas de problème, mais s'il y a un vote pour les profs et pour les salariés, il est aussi logique d'avoir un vote pour les étudiants ?

**Laure PESQUET**

Juste pour rappel, les salariés se choisissent entre leurs pairs et les enseignants se choisissent aussi entre leurs pairs. Ce qui se passe, c'est que les étudiants sont élus sur des scrutins de liste. Comme l'UNEF est représentée à la présidence des deux conseils, c'est plus simple de ne pas refaire de vote et de choisir ces présidents ou un représentant vu qu'on est sur une liste. Du coup, c'est la position de l'UNEF qui sera représentée dans cette commission. Comme nous avons des scrutins de liste, il est plus simple de rester sur ce modèle.

**Clément DELORAS**

La question qui est soulevée mérite qu'on s'y attarde. Je pense que la proposition de Mme WOLL et de Mme la Présidente est juste dans le sens où il faut que les instances fonctionnent rapidement parce que nous en avons besoin. Pour l'instant, reconduisons les comme elles fonctionnent et nous avons le temps, dans le cadre des nouveaux règlements, de nous poser toutes ces questions, d'en débattre et de faire, pour le coup, sans urgence et sans nécessité de produire un texte rapidement et peut-être un peu de manière précipitée c'est une solution de bon sens et pragmatique, et cela nous permet après d'avoir entre nous ce débat de fond qu'il me semble être utile de poser en tout état de cause.

**Anastasia STEINLEIN**

Exactement. Je propose que l'on reconduise la formation antérieure d'ici l'été. De toute façon, sur le règlement que je vous ai envoyé, je vous ai invité à proposer des changements, à en discuter : c'est le travail que nous allons faire d'ici le mois de septembre. Je pense que le nouveau règlement de la C2S a vocation à être adopté en septembre. Nous aurons le temps d'en discuter.

**Cornelia WOLL**

Il y a un lien entre le créneau de réunion du CVEF et le plan d'action sur l'égalité. C'est un créneau très tardif qui pose des questions d'organisation pour les jeunes parents et d'autres personnes. À plusieurs reprises, il y a eu la proposition de changer de créneau et de choisir un horaire plutôt tôt que tard, c'est-à-dire ne pas avoir un créneau de 18 heures à 20 heures, voire 21 heures, mais de commencer à 8 h 30 un matin. Nous sommes en train d'imaginer que ça peut éventuellement devenir le créneau du lundi matin à 8 h 30 puisqu'il y a également des changements sur les créneaux horaires des autres instances. Je voulais profiter de cette réunion ici pour vous faire cette proposition et avoir vos réactions avant de vous faire une proposition définitive de créneau. IL s'agit de choisir entre un horaire matinal et un horaire tardif.

**Nicolas GUERRERO**

Je vote favorablement.

**Claire HASNIER**

A chaque fois que l'on réunit le conseil c'est entre deux créneaux horaires de cours. Les conseils durent souvent deux heures et c'est vrai qu'avoir un conseil qui est entre deux plages horaires de cours, pour les étudiants, et même les professeurs et les salariés, c'est assez compliqué pour

l'organisation. Peu importe le créneau, mais un créneau qui correspond aux horaires de cours. Ce serait bien que le créneau soit toujours à peu près le même et qu'on puisse garder cette plage horaire sur l'emploi du temps, c'est plus simple que de devoir y consacrer toute une matinée ou tout un après-midi.

**Laure PESQUET**

Personnellement, j'habite en banlieue : 8 heures, ça fait un peu tôt. Je préfère 8 h 30.

**Anastasia STEINLEIN**

Je pense que 17 h/19 h pourrait être une solution.

**Cornelia WOLL**

Je trouve très utile d'avoir ces retours. La remarque est très bonne sur les créneaux. Après, 8 heures, ce n'est pas mieux que 21 heures pour certains. Par ailleurs, il y a un enjeu lié aux situations professionnelles de certains de nos enseignants qui doivent allier vie privée et vie professionnelle, mais aussi deux vies professionnelles. Je lance une autre proposition que diriez-vous du créneau 12 h 30 à 14 h 30?

**Clément DELORAS**

S'il faut venir à 8 h 30, je viendrais, mais ce n'est pas mon heure de prédilection. Le créneau de 12 h 30 à 14 h 30 me va bien. Je dois dire que, plus que le créneau, c'est le jour qui est important, et surtout d'avoir une perspective à au moins deux ou trois mois. Ce qui m'importe, c'est de pouvoir l'anticiper.

**Nicholas DUNGAN**

Cela coupe la journée pour ceux qui sont ailleurs et pour ceux qui, professionnellement font des déjeuners, c'est gênant aussi. Personnellement, à partir du moment où le semestre recommencera, si j'enseigne à Reims le mercredi et que les réunions sont systématiquement le mercredi, vous n'allez plus me voir. Mais je pense que le jour de la semaine varie suffisamment pour que ce genre de choses... Je pense que ce que l'on pourrait faire, c'est éventuellement avancer le début vers 17 heures ou 17 h 30 et puis tenir en une heure ou une heure et quart.

**Cornelia WOLL**

Le créneau 17 h/19 h, reste dans les rythmes de la scolarité.

**Clément DELORAS**

Ce créneau est totalement incompatible avec une vie professionnelle. C'est l'heure où on a toutes nos réunions tous les jours.

**Cornelia WOLL**

Je retiens qu'il n'y a pas de créneau idéal pour l'ensemble de vos contraintes. Je crains fort nous ne puissions pas être en phase avec les créneaux de scolarité, sinon nous n'allons pas arriver à trouver quelque chose qui est faisable. 8 heures le lundi matin, ce n'est pas faisable pour l'organisation et la mise en place. Si nous ne nous réunissons qu'à 10 heures, nous allons aussi empiéter sur la journée. Je vous donne déjà mon sentiment : nous allons probablement, malheureusement, bloquer un créneau et demi. Nous allons assez vite vous faire une ou deux propositions. Nous pourrions soit voter à la majorité, soit nous mettre d'accord avec un certain nombre de solutions.

**Delphine GROUES**

Le calendrier a été prévu par Ismahane GASMI, mais elle attend de valider le créneau pour vous l'envoyer sur une année. Au moins sur une année civile.

**Anastasia STEINLEIN**

J'ai une question pour M. ROESSNER : est-ce que nous pourrions avoir un détail du budget de la Commission de la vie étudiante et des primes d'intervention associatives, s'il vous plaît ? Je pense que nous vous l'avions déjà demandé. Est-ce que vous pouvez nous le présenter ?

**Andreas ROESSNER**

Je peux vous donner le chiffre global, si vous voulez pour l'année 2015. Pour des questions budgétaires, nous raisonnons en année civile plutôt qu'en année universitaire. Le détail, on peut le voir à un autre moment.

**Anastasia STEINLEIN**

Un autre moment, c'est-à-dire ? Ce serait bien d'avoir un détail pour analyser le budget.

**Andreas ROESSNER**

Pour la CVE, l'année 2015, nous avons engagé environ 68 000 €.

**Anastasia STEINLEIN**

On pourrait avoir un budget détaillé, s'il vous plaît ?

**Andreas ROESSNER**

Si vous souhaitez le détail, ce sera pour le prochain conseil.

*Personne ne demandant la parole, Anastasia STEINLEIN lève la séance à 19 h 51.*