

09/10

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION**PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 13 NOVEMBRE 2017****Présents :**

Céline BENTZ (départ à 10 h 05), Louis CHARLET, Clément DELORAS, Nicholas DUNGAN, Maxime GABORIT, Frédéric GROS (départ à 10 h 03, procuration à Nicolas SAUGER), Nicolas GUERRERO, Gessica JEAN (arrivée à 8 h 52), Alexandre MARIANI, Laure PESQUET, Nicolas SAUGER (arrivée à 8 h 46), Anastasia STEINLEIN (départ à 10 h 08, procuration à Maxime GABORIT).

Absents ou excusés

Olivier BORRAZ, Sebastian ENNING, Pap NDIAYE, Pauline PANNIER, Anaëlle SUBERBIE, Clément VERDEIL.

Assistaient à la séance :

Anne-Solenne de ROUX	directrice exécutive de l'École de Droit
Marie-Laure DJELIC	co-doyenne de l'École du Management et de l'Innovation
Ismahane GASMI	chargée de mission
Delphine GROUES	directrice des études et de l'innovation pédagogique
Olivier GUILLET	directeur exécutif de l'École du Management et de l'Innovation
Sylvie HERLICQ	responsable de la vie enseignante
Gabriela REHOROVA	directrice du pilotage transversal
Andreas ROESSNER	directeur de la vie étudiante
Régine SERRA	référence égalité femmes-hommes
Sébastien THUBERT	chargé de la vie étudiante
Cornelia WOLL	directrice des études et de la scolarité

*

* *

I. Présentation du projet de création d'un cursus intégré en « Droit et finance »	2
II. Bilan de la mise en œuvre de la réforme de l'épreuve du Grand Oral	6
III. Point d'information relatif au plan d'action pour l'égalité femmes-hommes	10
IV. Validation du plan de formation 2017-2018 des responsables des associations étudiantes	14
V. Reconnaissance des associations étudiantes	16
VI. Adoption du financement des projets étudiants soumis à l'avis de la Commission de la vie étudiante du 6 novembre 2017	16
VII. Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 9 octobre 2016	16
VIII. Échange d'informations sur des questions diverses	17

**CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 13 NOVEMBRE 2017**

La séance est ouverte à 8 h 39 par Clément DELORAS.

Clément DELORAS

Bonjour à tous. Je laisse la parole à Cornelia WOLL pour nous présenter Gabriela REHOROVA que nous avons le plaisir d'accueillir. Nous passerons ensuite à l'ordre du jour.

Cornelia WOLL

Gabriela REHOROVA remplace Pascale LECLERCQ à compter d'aujourd'hui. Elle est directrice du pilotage transversal au sein de la direction des études et de la scolarité. À ce titre, elle coordonne les réunions des instances de l'établissement. Nous sommes ravis de l'accueillir parmi nous. Elle a un long passé à Sciences Po : elle a commencé sur le campus de Bourgogne, puis elle a intégré la direction des affaires internationales en qualité de directrice du Centre Europe, et enfin elle a été directrice adjointe de Francis VERILLAUD. Elle connaît très bien les départs en troisième année, la coordination avec le réseau de nos universités partenaires et la question des étudiants en échange puisqu'elle était responsable du pôle Mobilité. Bienvenue au CVEF, Gabriela REHOROVA.

Gabriela REHOROVA

Merci beaucoup.

Clément DELORAS

Bienvenue. Vous prenez vos fonctions en assistant aussitôt à un CVEF : vous voilà au cœur de l'action dès le début !

**I. PRESENTATION DU PROJET DE CREATION D'UN CURSUS INTEGRE
EN « DROIT ET FINANCES »**

a) Exposé

Anne-Solenne de ROUX

Bonjour à tous, nous sommes très heureux de vous présenter ce programme. Ce n'est pas une idée récente, mais nous avons eu besoin de temps pour trouver la bonne formule.

Je réfléchissais à la façon de vous le présenter, en sortant un peu de la note qui vous a été transmise. C'est finalement assez simple. Nous avons deux écoles – l'École du Management et de l'Innovation et l'École de Droit – qui savent former des étudiants, pour l'une à tous les métiers de la finance et pour l'autre à tous les métiers du droit, notamment le métier d'avocat ou de juriste en entreprise. Nous mutualisons ces forces en proposant une double formation totalement intégrée au sein d'une seule et même institution, Sciences Po. Dire qu'il existe des liens étroits qui existent entre le droit et la finance n'est pas nouveau. Pour une personne qui exerce dans les métiers de la finance, il y a un véritable intérêt à disposer de solides connaissances en droit, et réciproquement pour un avocat ou un juriste, de maîtriser les instruments financiers. Les deux écoles disposent d'atouts très sérieux et d'un projet pédagogique qui se singularise des autres formations. Nous voulons mutualiser nos forces et proposer une formation en droit et en finance qui ne sera pas nouvelle dans son principe, mais sera pensée et construite différemment.

Plutôt que d'organiser une double formation de manière successive en commençant un cursus à l'EMI ou à l'École de Droit, puis en poursuivant un deuxième cursus au sein de l'autre école, nous avons décidé d'intégrer et d'imbriquer nos cursus dès le début de la formation, justement pour donner un regard particulier et une formation bien spécifique aux étudiants, ce qui aboutit à un cursus totalement imbriqué

du premier au dernier jour de la formation, avec un suivi des étudiants au sein de chaque école et un accompagnement dans la construction de leur projet professionnel. Les cours qui sont proposés au sein de cette formation ont été soigneusement choisis ; certains sont évidemment très techniques, ce qui s'explique naturellement par la technicité propre à la finance et au droit. Il y a également des outils de réflexion extrêmement importants et qu'il s'agit de transmettre dès le début de la formation. Je laisse Marie-Laure expliquer le choix que nous avons fait de proposer son cours dès le premier des six semestres qui composent la formation.

Marie-Laure DJELIC

Nous avons en effet mené un travail commun de réflexion pour construire ce programme. Pour l'EMI, il y a deux raisons principales pour lesquelles ce programme fait complètement sens. Sur le fond, l'interface entre le droit et la finance est aujourd'hui inévitable : toutes les écoles de management se positionnent sur ce marché. C'est particulièrement important pour l'École du Management et de l'Innovation, car notre objectif est d'ancrer le management dans les réalités politiques, légales et éthiques de la société d'aujourd'hui. Vous le savez, nous proposons un master en régulation financière en un an. Tout ce qui a trait à la régulation de la finance est un axe fort de notre positionnement. Or, comment mieux former les futurs régulateurs du monde financier qu'en ayant une formation de ce type qui intègre une compréhension très en profondeur des enjeux juridiques et légaux au niveau national et international. Cela s'inscrit dans notre réflexion sur le management, d'où notre volonté de faire en sorte que ces étudiants suivent les cours plus réflexifs que nous avons développés à l'École du Management et de l'Innovation au premier et au deuxième semestre. Ils bénéficieront d'une offre spécifique en termes de cours du tronc commun en sciences sociales. Au premier semestre, ils seront intégrés comme les autres élèves de leur promotion à l'EMI dans le cours de réflexivité sur les enjeux du management dans la société de demain.

J'en viens à la deuxième raison pour laquelle ce programme est important pour l'EMI. Je suis profondément convaincue que des doubles diplômes internes à Sciences Po sont une voie très intéressante à suivre et à développer. Ce programme est un test pertinent pour évaluer cette mise en œuvre en interne. Cela nous permet de proposer une offre plus intégrée que ce qui existe sur le marché : en général, il y a une école de management qui rajoute une année dans une faculté de droit ou inversement. Ici, nous avons la possibilité de travailler le programme de manière très structurée et d'inclure ce qui fait la force de Sciences Po. Au-delà d'une compréhension du monde juridique et d'une compréhension du monde de la finance, les étudiants qui suivront ce programme auront une bonne compréhension du monde géopolitique. Je crois en l'avenir de ce genre de double diplôme interne. Nos grands concurrents internationaux – Harvard, Columbia, etc. – ont des programmes équivalents à ce que nous essayons de mettre en place, à savoir des programmes intégrés entre leur Law School et leur Business School. Nous suivons plutôt ce modèle que celui du marché français qui propose des juxtapositions qui manquent parfois de coordination. Les équipes de nos écoles travaillent très bien ensemble, dans une vision commune.

b) Questions et observations

Anastasia STEINLEIN

Je vous remercie pour votre présentation. J'ai trois questions. La première concerne les critères de sélection des étudiants : pourriez-vous les préciser ? Comment les étudiants seront-ils sélectionnés ? Ma deuxième question concerne la représentation des étudiants : y aura-t-il des représentants des étudiants de ce cursus dans les conseils pédagogiques des deux écoles ? Ou ne seront-ils représentés que dans un seul conseil pédagogique ? Ma dernière question concerne le point de vue éthique, qui est très important pour nous. Vous souhaitez ancrer ce master dans des finalités éthiques, mais la maquette pédagogique montre que des cours électifs de l'École de Droit ont été supprimés. Pouvez-vous préciser les cours qui mettront en avant ces finalités éthiques ? Elles semblent avoir disparu et ne pas être au centre de ce double cursus.

Louis CHARLET

Comment allez-vous gérer les disparités de niveau ? Comptez-vous regrouper des étudiants qui ont une formation juridique, ceux qui ont une formation économique et financière, et éventuellement les autres qui sont novices dans ces deux domaines ? Comment parviendrez-vous à homogénéiser la promotion et éviter les décrochages habituels ?

Céline BENTZ

Merci pour votre présentation. S'agissant des langues, nous nous étonnons qu'il y ait assez peu de cours proposés en anglais dans la maquette pédagogique. Il est notoire que la finance est un domaine qui se pratique beaucoup dans cette langue. Par ailleurs, il est écrit qu'il faut justifier au moins d'un niveau C2 en français pour pouvoir se porter candidat, notamment pour passer l'examen du Barreau. Cela s'entend, mais cela restreint fortement l'accès d'étudiants étrangers et recrutés par la procédure internationale. Enfin, il est prévu un semestre de stage sur les six semestres de formation. Nous pouvons penser que cela permettra une expérience dans l'une ou l'autre branche. N'aurait-il pas été plus judicieux de prévoir deux semestres de stage ? Cela pesait peut-être trop.

Anne-Solenne de ROUX

Cette sélection se fera en fonction de la motivation des étudiants et de leur capacité, en troisième année, à comprendre l'intérêt du programme, en fonction de leur projet professionnel. Actuellement, nous leur demandons de nous expliquer pourquoi ils veulent intégrer l'école : ce n'est pas une sélection, mais une orientation. Pour ce programme spécifique, nous irons un peu au-delà, parce qu'il est exigeant et qu'il engage les étudiants pendant six semestres. C'est donc un peu plus long qu'une scolarité traditionnelle, avec des exigences plus élevées de notre part. Les étudiants qui entrent en master connaissent la charge de travail qu'ils devront fournir en intégrant l'une ou l'autre école. Ici, il s'agira de faire les deux à la fois et de faire preuve d'agilité intellectuelle pour répondre aux exigences des deux écoles. Il aurait en effet été plus simple pour les étudiants de commencer par du droit, pour continuer avec de la finance. Avec ce programme, nous leur demanderons de travailler les deux en même temps. Il leur faudra donc faire preuve d'une grande motivation et d'un très bon niveau académique. Il est de notre responsabilité de ne pas recruter sur ce programme des étudiants un peu fragiles, qui ne savent pas bien pourquoi ils suivent le programme ou qui souhaiteraient se rassurer en suivant un double cursus. S'ils ne peuvent pas suivre le rythme, ils seront malheureux, et nous aussi parce que nous ne serons pas en mesure de les accompagner.

Olivier GUILLET

Pour compléter, une fois ce niveau académique validé – et je réponds sur les disparités de niveau –, l'École de Droit et l'École du Management et de l'Innovation ont prouvé leur capacité à recruter des étudiants sans prérequis technique. L'École de Droit a une longue expérience – et c'est même un des éléments qui la différencie fortement de l'université – dans la formation de juristes qui n'avaient pas de formation préalable. Il en est de même pour l'EMI, après avoir évidemment validé un certain niveau académique.

Marie-Laure DJELIC

S'agissant des langues, nous avons la forte contrainte du Barreau et la nécessité de maîtriser le français. Nous avons beaucoup réfléchi à cela en construisant le programme. Il est possible que, dans un avenir à définir et si ce programme fonctionne, nous proposons une version plus internationale, plus attractive pour des profils internationaux. L'École du Management et de l'Innovation s'est engagée dans une transformation du master Finance et stratégie, notamment en l'internationalisant et en intégrant la plupart des cours obligatoires dans une variante anglaise. Dès que cela sera mis en œuvre, nous pourrons rapidement faire en sorte que ces étudiants suivent les cours obligatoires en anglais. Au cours des années à venir, nous travaillerons à l'internationalisation du programme. Un des objectifs de l'EMI est de former des régulateurs financiers au-delà de la France, ayant la capacité de s'insérer professionnellement au niveau européen et mondial.

S'agissant de l'éthique, dès le premier semestre, les étudiants sont impliqués dans le cours *The Great Transition*, dans lequel sont posées de façon forte, les questions éthiques et politiques associées au développement du capitalisme contemporain et des enjeux technologiques et écologiques qui lui sont

associés. Ce cours exige un fort engagement des étudiants, car ils doivent travailler sur un projet pendant cinq mois (voire plus) avec une pertinence sociétale réelle. Nous assistons à la naissance des premiers projets et ils sont très intéressants. L'EMI dispose en suivant, pendant le deuxième semestre, d'une offre complémentaire de ce premier cours qui se décline cette fois plutôt par master. Pour ce programme intégré, au deuxième semestre, nous créerons des enseignements spécifiques qui seront vraiment orientés sur la dimension de la responsabilité éthique de ces futurs professionnels. Enfin, il existe un certain nombre de cours électifs, surtout à l'École de Droit qui sont structurés autour de ces questions. Et nous pourrions réfléchir à l'ouverture d'un certain nombre d'électifs de l'École du Management et de l'Innovation, qui sont aussi intéressants pour ces questions.

Anne-Solenne de ROUX

Nous avons choisi de placer le semestre de stage au milieu de la formation. Le format classique à Sciences Po est de placer le stage en fin de cursus, ce qui permet notamment une bonne intégration professionnelle au terme de certaines formations. Ici, nous avons repris une idée qui nous est chère, à savoir proposer un stage au milieu du cursus et qui participe pleinement de la formation des étudiants, comme 70 % des étudiants de l'École de Droit décident de le faire au sein du master Droit économique, en prenant une année de césure. Nous savons que les étudiants qui reviennent de césure ne sont pas les mêmes : le changement est saisissant chez ces étudiants qui choisissent de revenir profiter d'une année de cour. Au cours de la dernière année, nous aurons la possibilité de les emmener plus loin que s'ils n'avaient pas eu cette expérience professionnelle.

Il n'y a qu'un semestre de stage, car nous ne pouvons pas bloquer une année, sinon les étudiants passeraient 6 ans à Sciences Po. Or, il y a ensuite l'examen du Barreau, à savoir 6 mois entre la préparation, le passage des épreuves d'admissibilité et d'admission, et les résultats. Suivent encore 18 mois de formation à l'École du Barreau. Nous ne pouvons pas rajouter une année de stage. En revanche, et c'est pour cela que nous avons choisi d'avoir un effectif limité, nous accompagnerons les étudiants dans le choix de leur stage, plutôt en cabinet d'avocats ou dans une institution financière. Notre rôle sera de les accompagner pour les aider à choisir le stage qui leur profitera le plus possible, à ce moment de leur cursus. Ensuite, nous savons que les opportunités sont multiples.

Olivier GUILLET

Pour revenir sur les langues, dans la note, nous demandons un niveau C1. En réalité, pour être cohérent puisque le programme ne se fait pas intégralement en anglais, il s'agit essentiellement de suivre le cours *Great Transitions* de manière active et avec un bon niveau, mais sans être nécessairement bilingue. Un niveau B2 pourrait suffire.

Alexandre MARIANI

Merci pour cette présentation et ce beau projet. Au sujet de l'accompagnement et de l'encadrement, je vois qu'il est prévu 0,1 ETP. Concrètement, si un étudiant rencontre des problèmes, vers quel secrétariat devra-t-il se tourner ? Quel responsable pédagogique doit-il contacter ?

Nicolas GUERRERO

Merci pour cette présentation d'une grande clarté sur la forme et d'une grande pertinence sur le fond. Nous pouvons nous réjouir de ce projet qui me semble de nature à enrichir l'offre pédagogique de Sciences Po et sa palette de projets. Par ailleurs, il pourra renforcer son positionnement sur la scène académique, à la fois en interne et au niveau international. S'agissant de la scène internationale, sans méconnaître les spécificités françaises, notamment l'examen passé au CRFPA, comment envisagez-vous le recrutement d'étudiants internationaux, leur place dans leur cursus intégré et avec quel calendrier ? Leur place a-t-elle vocation à rester limitée ou avez-vous une vision extrêmement ouverte du recrutement international ?

Anne-Solenne de ROUX

S'agissant des ressources humaines, le secrétariat pédagogique de chaque école gèrera les cours dont il est responsable, comme c'est le cas aujourd'hui. Il est normal que les assistantes en charge des cours de 1^{re} et 2^e année gèrent les inscriptions desdits cours. Pour l'EMI, le responsable pédagogique des étudiants sera le responsable du master Finance et stratégie. Pour l'École de Droit, ce sera moi.

Par ailleurs, pour répondre à la représentation des étudiants dans les instances, Christophe JAMIN et Marie-Laure DJELIC ont souhaité la codirection scientifique de ce programme, parce qu'il est important de le suivre de près au cours des premières années. Cela permet d'ajuster en fonction des retours que nous aurons. Pour l'École de Droit, un délégué siège au conseil pédagogique : il n'y aura pas de représentation spécifique par un étudiant du cursus, sauf à ce qu'il soit élu à ce poste. Mais sachez que nous sommes habitués à rencontrer très souvent nos étudiants. En outre, nous organisons des réunions de mi-semester. Ce programme est important et il est prévu un dialogue constant avec les étudiants, les enseignants et les membres de la faculté permanente afin de voir ce qui fonctionne et ce qui mérite d'être ajusté après le lancement. Au-delà de la représentation au sein d'un conseil, c'est le dialogue avec les étudiants qui permettra que ce programme ressemble à ce que nous avons imaginé.

Marie-Laure DJELIC

Pour l'intégration de la dimension internationale, le processus se fera par étape. Notre master Finance et stratégie connaîtra une forte internationalisation et cette internationalisation rejaillira à son tour sur ce programme. Dans un second temps, si nous voulons véritablement toucher des étudiants internationaux qui ont un niveau de français insuffisant pour faire le Barreau, il est clair que nous devons développer une variante du programme n'incluant pas le Barreau. Elle inclura peut-être autre chose, cela reste à déterminer. Dans un premier temps, nous voulons réussir le programme sous cette forme.

c) Vote

Clément DELORAS

Nous passons au vote. Il n'y a pas de procuration. Je mets aux voix la création de ce cursus intégré en « Droit et finance »

Nombre de votants : 11.

Résultat du vote : 11 voix pour.

Le projet de création d'un cursus intégré en « Droit et finance » est adopté à l'unanimité.

Clément DELORAS

Félicitations et bon courage pour la mise en œuvre de ce programme.

II. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DU GRAND ORAL

a) Exposé

Clément DELORAS

Je vous laisse Madame WOLL nous présenter le bilan de la première année de cette réforme.

Cornelia WOLL

Je présente cela avec Delphine GROUES qui apportera des éléments complémentaires. Pour rappel, depuis plusieurs années, nous tentions de réformer l'épreuve du Grand Oral qui était jugée insatisfaisante par la plupart des étudiants et des enseignants. Les étudiants estimaient que tirer au sort un sujet et en livrer une analyse – alors que le sujet n'était pas forcément lié à leurs études – n'était pas un exercice suffisamment probant pour approfondir une analyse en sciences sociales. En outre, l'écriture de note avait un statut ambigu : les étudiants ne savaient pas si la note finale portait sur le contenu écrit ou sur la prestation orale. Les enseignants déploraient par ailleurs une certaine confusion et ont exprimé un certain mécontentement sur la qualité de l'exercice. Il existait donc une volonté de faire autrement. L'année dernière, nous avons proposé – et cela a été voté par les instances – une réforme qui tentait de tirer profit de l'expérience hors les murs : soit le semestre de stage suivi d'un rapport, soit un projet pédagogique spécifique. Il s'agit de problématiser cette expérience grâce à une grille analytique de sciences sociales, dans un format qui permet d'une part de problématiser l'expérience hors les murs et

d'autre part d'utiliser les théories apprises et procéder à un meilleur retour sur l'expérience de stage. L'épreuve du Grand Oral prend donc plusieurs formes : soit un retour sur le stage, le séjour à l'étranger ou l'apprentissage avec un exposé problématisé, soit une soutenance de mémoire, soit une soutenance de projet pédagogique comme cela se pratique au sein de l'École de Journalisme.

La première année est différente des autres. Le changement le plus important est que le Grand Oral doit être validé pour que la diplomation soit effective : le réussir est donc une obligation de scolarité. Cela redonne de l'importance à cet exercice de fin de scolarité. Nous avons prévu une année de transition : l'exercice change, mais pas l'obligation de le passer afin de ne pas pénaliser la première année qui ne connaît pas encore le format. Au cours de cette année de transition, nous avons mené une enquête auprès des étudiants qui ont passé le Grand Oral et auprès des membres de jury. Nous avons aussi réalisé un sondage et organisé des réunions avec les différents responsables pédagogiques et directeurs exécutifs. Le professeur Christophe de VOOGD a été mandaté pour mener une enquête plus qualitative : il a assisté à des jurys dans différentes écoles pour identifier si les formats sont cohérents. Il en a tiré plusieurs outils d'accompagnement qui vous ont été transmis.

Les retours sur ce bilan sont majoritairement positifs de la part des étudiants qui sont heureux de revenir sur une expérience vécue. Ils ont presque unanimement reconnu être plus investis dans cette épreuve. S'agissant du stage en particulier, ils estiment très important de pouvoir produire un retour d'expérience, car c'est un élément majeur de leur cursus. L'image du Grand Oral est donc plus positive, mais il reste des points en suspens. Au sein de l'École de Journalisme, le Grand Oral était un projet pédagogique relativement conséquent, préparé sur presque un semestre, mais la validation n'en était pas obligatoire. Le taux d'échec était relativement important, à hauteur de 20 %, car ce travail n'avait pas d'autre vocation que la soutenance en fin d'année. Notre espoir est que le Grand Oral soit validé à l'École de Journalisme avec un taux un peu plus satisfaisant. À l'École doctorale, le taux d'échec est de 0 %. Il s'agit de soutenir un mémoire de recherche : il est rare qu'un étudiant échoue à cette soutenance, même si leur mémoire est de mauvaise qualité, ce qui est très rare également.

Il reste des points à améliorer. L'enquête du Pr de VOOGD a révélé un besoin d'accompagnement et d'encadrement accru et une meilleure communication sur les attentes. Nous avons beaucoup travaillé avec les écoles pour préciser en amont aux étudiants ce qui est attendu, et leur donner éventuellement un cadre avec des sujets proposés dans lesquels ils peuvent problématiser l'expérience qu'ils ont vécue. C'est le choix de PSIA : en amont de la préparation du Grand Oral, elle a présenté des thématiques qui ont donné lieu à une problématisation, ce qui a finalement été assez concluant. Nous pensions que les étudiants savaient problématiser et qu'il était inutile de donner des problématiques, mais il s'avère que les discussions ont été plus travaillées et donc plus satisfaisantes. Nous avons transmis cette information aux autres écoles : il existe un réel intérêt à donner un cadre plus spécifique aux sujets sur lesquels travaillent les étudiants.

Un autre point est la nécessité de gérer les crises d'angoisse et le manque d'information. Pour cela, le Pr de VOOGD a proposé des fiches et un manuel d'argumentation. Ce dernier peut sembler relativement basique, mais il a la vertu d'expliquer par étape ce qui est attendu dans une problématisation et une argumentation. Cela peut rassurer des étudiants qui auraient le sentiment de se lancer dans l'inconnu. Par ailleurs, les étudiants qui passent le Grand Oral sont ceux inscrits en 2^e année de master : ils n'ont pas tous suivi les enseignements du Collège universitaire ou viennent de l'international. Ils ne connaissent la scolarité française que depuis 3 semestres pour certains, parfois dans des cursus anglophones. Ce qui peut sembler très basique ne l'est pas forcément pour un étudiant issu d'un contexte différent, d'où l'intérêt de produire des outils basiques et progressifs. Enfin, le Pr de VOOGD propose des réunions de préparation individuelles pour aider les étudiants qui ressentent le besoin de se préparer davantage.

b) Questions et observations

Clément DELORAS

Quels enseignements allez-vous tirer de ce bilan dans la mise en œuvre du Grand Oral l'an prochain ?
Quelles évolutions envisagez-vous ?

Laure PESQUET

J'ai plusieurs questions et remarques. En premier lieu, je reviens sur la faible réussite en École de Droit et de Journalisme et sur un certain nombre d'inégalités. Le travail ne demande pas le même investissement en fonction des écoles. Qu'allez-vous mettre en œuvre pour égaliser les charges de travail ? En École doctorale, le Grand Oral fait partie de la scolarité, ce qui n'est pas le cas de l'École de Journalisme où le Grand Oral rajoute du travail. Il semble nécessaire de réadapter l'examen.

Il y a également des inégalités d'information. Il y a même des informations contradictoires dans l'École de Droit. Le directeur de droit économique prétend que les sujets des étudiants sont mauvais et doivent être réorientés, mais indique qu'il ne sera pas disponible pour aider les étudiants. Le directeur de l'École de Droit a tenté de rattraper cela, mais les étudiants sont perdus.

Quel est le statut du commentaire ? Les consignes ne sont pas claires, de même que les fiches méthodologiques. Le Pr de VOOGD part de trop loin pour arriver à un objectif simple, à savoir produire une problématique. Il semble nécessaire de revoir cette note.

Enfin, la réforme que nous avons approuvée devait créer un bilan des connaissances théoriques et pratiques des étudiants sans que cela soit une source d'angoisse. J'ai l'impression que cela prend une ampleur démesurée et que cette réforme est trop ambitieuse au regard de ce que doit être un bilan.

Clément DELORAS

Je vous rassure sur la difficulté à trouver une problématique : les chercheurs qui sont ici présents vous confirmeront qu'une vie ne suffit pas toujours à définir une problématique.

Laure PESQUET

Là, nous avons une fiche sur l'argumentation et la post-vérité. Nous sommes là pour dresser un bilan, pas pour révolutionner l'argumentation.

Clément DELORAS

Je vous rejoins, mais j'insiste sur le fait que nous ne ferons jamais assez de méthode. Trop de méthode ne peut pas nuire.

Céline BENTZ

J'ai une question sur le versant organisationnel. Les étudiants qui sont à l'étranger, notamment en Affaires publiques puisque le stage est placé à la fin de la 2^e année, peuvent passer le Grand Oral de façon anticipée en décembre. Cela pose deux problèmes. Tout d'abord, ils n'ont pas de versant pratique à analyser : quel est le contenu de leur Grand Oral ? Par ailleurs, je pense que c'est anxiogène : nous demandons aux étudiants – alors qu'ils sont dans le flou au début du master 2 – de savoir très rapidement s'ils seront à l'étranger ou en France, ou s'ils feront un mémoire ou un stage. Ils doivent se signaler plus tôt, mais ils ne savent pas quand ils achèveront leur stage. En outre, en étant en stage, ils disposent de moins de temps pour préparer le Grand Oral que les étudiants de l'École doctorale qui sont entièrement consacrés à leur mémoire. J'ai le sentiment que les conditions de préparation sont très différentes selon les écoles.

Louis CHARLET

C'est peut-être une impression non fondée, mais n'existait-il pas auparavant les soutenances de mémoire, voire à la suite des stages ? Cela donne l'impression que l'on supprime le Grand Oral en collant cette étiquette sur des soutenances qui existaient déjà.

Nicolas GUERRERO

Juste une observation : j'ai participé aux commissions de Grand Oral en juin dernier, dans la nouvelle version. Sauf erreur, il me semble que la consigne avait été donnée que les étudiants n'aient pas de notes papier lors de leur présentation. Il me semblait que c'était peut-être de nature à les déstabiliser : en dépit de cela, les prestations étaient de bonne facture. C'est peut-être un des éléments d'angoisse qui a été évoqué. Cette consigne demeure-t-elle ? Envisagez-vous de l'amender ?

Cornelia WOLL

Je commence avec le caractère anxiogène. Quand nous mettons en place une obligation de diplomation, la réforme est forcément anxiogène, même si c'est très maîtrisé par les étudiants. Tout le souhait de cette réforme est de revaloriser ce travail en en faisant un travail obligatoire, mais de la manière la plus fluide et rassurante possible.

Avant, il n'existait pas de soutenance de stage : cette expérience n'était pas du tout exploitée. L'épreuve du Grand Oral était faite pour tous sous le format du tirage au sort. Il s'agit de remplacer un exercice qui était jugé quasiment inutile par de nombreux participants par une épreuve particulière qui donne rendez-vous en fin de scolarité. Mais le Grand Oral peut en effet intervenir en fin de S3. Nous avons tenté de conserver une grande flexibilité. Le stage n'est pas toujours en fin de scolarité à Sciences Po : il peut avoir lieu en S3 ou S4. Il faut donc gérer diverses difficultés avec la présence des étudiants à Paris. Il s'agit parfois d'un stage obligatoire hors les murs ou parfois d'autres stages. Le nombre moyen de stages à Sciences Po n'est pas 1, mais plus 2 ou 3. Nous essayons de voir s'il existe une expérience professionnelle antérieure sur laquelle il serait plus profitable de faire une soutenance de stage. Nous tentons d'ajuster l'exercice et cela est étudié individuellement avec les étudiants concernés. Il existe donc une pluralité de possibilités que les étudiants doivent envisager au début de leur M2, mais cela permet de correspondre au plus près à ce que les élèves ont réalisé au cours de leur scolarité. Au total, sur l'ensemble des étudiants de PSIA qui ont soutenu, 6 cas seulement ont nécessité une session en septembre parce qu'ils étaient à l'étranger lors de la session normale de mai. Il aurait été difficile d'organiser un Grand Oral par Skype pour tous les étudiants de PSIA : cela aurait notamment interrogé l'égalité de traitement. Nous sommes plutôt satisfaits de cela, mais cela signifie que nous faisons un peu de la dentelle pour les étudiants. Il faut préparer relativement tôt le format choisi et les écoles le font avec les étudiants.

Il existe de fait une différence entre certains secteurs de formation. La soutenance d'un mémoire est différente de la soutenance d'un reportage enregistré à l'École de Journalisme ou de la soutenance de stage. Nous avons voulu cette différenciation, et cela explique, au regard du nombre de rattrapages organisés, la différence entre l'École de Journalisme et l'École doctorale et les autres écoles. L'École d'Affaires publiques, l'École de Droit, PSIA, l'École du Management et de l'Innovation et l'École urbaine comptent environ 90 % de soutenance de stage et le reste en soutenance de mémoire.

L'École de droit a en effet un taux d'échec relativement important. Et la différence de discours au sein de cette école tient à la difficulté de mettre en place la réforme. Il faut que l'ensemble de l'équipe pédagogique comprenne l'esprit de la réforme et adopte la bonne manière d'accompagner. Le consensus n'était pas toujours implicite et il était nécessaire d'en parler, comme c'est le cas à l'École de Droit. Le consensus est maintenant atteint, mais il fallait le temps d'y parvenir. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas voulu jouer la diplomation des étudiants sur ce type d'ajustements. Mais je suis confiante : les choses sont plus harmonisées pour cette année. L'année prochaine, nous mettrons en œuvre ce que contient cette note de bilan qui est davantage une note de préparation. Nous allons continuer le travail avec les écoles pour standardiser et préparer les étudiants.

Frédéric GROS

Une observation à propos d'un effet d'optique qui peut induire en erreur. S'il y a 100 % de réussite, c'est parce que nous décourageons la soutenance des très mauvais mémoires. Dans les faits, 100 % des étudiants ne soutiennent pas.

Clément DELORAS

Je conclus en soulignant que les pourcentages présentés cachent une réalité de volumes très différents si l'on compare les effectifs : 20 % des étudiants de l'École de Journalisme et 13 % des étudiants de l'École de Droit ne représentent pas les mêmes cohortes. Il faut être prudent face à ces ratios.

Delphine GROUES

S'agissant des notes, pour l'oral, nous avons spécifié aux étudiants l'importance de ne pas se présenter avec des notes rédigées. Il s'agit pour l'étudiant de proposer une prestation orale directe et en lien avec les membres de la commission, plutôt que de lire un texte rédigé à l'avance. Il peut se présenter avec un *bullet point*, mais ne doit pas lire la petite note de synthèse réalisée au préalable.

III. POINT D'INFORMATION RELATIF AU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

a) *Exposé*

Régine SERRA

Merci de m'avoir conviée à ce Conseil. Je suis la référente égalité femmes-hommes à Sciences Po depuis fin septembre 2016. Je suis également la coordinatrice de la cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel. J'interviens au titre de ces deux postes.

Un plan d'action a été mis en place par Hélène KLOECKNER, qui était à ce poste précédemment. Ce plan en deux ans s'achève en décembre 2017 et comptait plusieurs grands objectifs :

- Améliorer les outils de mesure des inégalités femmes-hommes à tous les niveaux de Sciences Po ;
- Diffuser la culture de l'égalité dans les environnements de travail ;
- Intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche : cette mission est principalement portée par le programme PRESAGE et le consortium européen EGERA.
- Informer et former l'ensemble de la communauté sur tous les aspects de cette problématique.

Le périmètre d'action de ce plan d'égalité est très large et touche tous les publics : la communauté étudiante, les personnels enseignants et scientifiques et les personnels administratifs de Sciences Po. Cette mission est 100 % transversale. Pour mener à bien ce plan d'action, l'angle choisi est une démarche de recherche-action. Nous nous sommes beaucoup appuyés sur le programme PRESAGE qui est hébergé à l'OFCE pour nourrir nos réflexions et le plan d'action lui-même. Nous avons également travaillé suivant une démarche réseaux : Sciences Po est inscrite dans plusieurs réseaux travaillant sur la problématique des inégalités professionnelles, notamment – mais pas uniquement – entre les femmes et les hommes. Il y a le réseau USPC, le réseau de la Conférence des Grandes écoles et le réseau international HeForShe porté par les Nations Unies et ONU Femmes. Au titre de directeur de Sciences Po, Frédéric MION nous représente dans ce réseau.

Pour l'année universitaire 2016-2017, nous avons quelques grandes priorités définies par Hélène KLOECKNER. La première consistait à renforcer la formation auprès de tous nos publics sur la politique d'égalité de Sciences Po et sur la prévention des violences sexuelles. À ce titre, nous avons développé et diffusé une lettre mensuelle et bilingue pour l'égalité femmes-hommes. La communauté de Sciences Po la reçoit le premier jeudi de chaque mois. Cette lettre avait été testée auprès des salariés dans un premier temps : son succès nous a conduits à l'ouvrir à l'ensemble de la communauté. Cela nous permet d'informer mensuellement sur ce qui se fait à Sciences Po en la matière. Nous avons également conduit plusieurs actions de sensibilisation au sexisme ordinaire. Le mois de mars 2017 a été spécifiquement dédié aux questions d'égalité et d'inégalité, avec plusieurs actions conduites auprès des salariés et des étudiants, en lien avec les associations étudiantes pour la plupart. Enfin, une table ronde sur le cybersexisme sera organisée à la fin novembre.

Une deuxième priorité consistait à associer les personnels de Sciences Po à la politique d'égalité. Plusieurs actions de formation ont été conduites, notamment un séminaire de formation à destination du COMEX. Nous avons développé un réseau de correspondants égalité : 18 salariés de Sciences Po représentent chacun un service. Nous nous rencontrons tous les 2 mois pour faire un état des lieux de ce qui se passe dans nos services et des politiques qui pourraient être améliorées pour la communauté des salariés. Par ailleurs, nous avons mis en place une information auprès des cadres de Sciences Po, à savoir la Bobinette, et conduit des séminaires de formation pour les salariés.

Une troisième grande priorité portait sur l'articulation des temps de vie, problématique qui fait partie intégrante de l'égalité femmes-hommes. Pour cela, nous avons conduit de nombreuses actions de sensibilisation à destination des personnels de Sciences Po au sujet du congé paternité et du congé parental. La question de la parentalité étudiante fera partie de nos priorités à venir. Nous avons récemment lancé une réflexion avec le master OMRH de l'EMI, avec le lancement d'une initiative étudiante afin de nous aider à produire une grille d'entretien parentalité. Nous avons diffusé une charte sur le droit à la déconnexion. Enfin, nous avons organisé un grand événement avec le service Carrières sur l'articulation des temps de vie : cette table ronde a convié plusieurs femmes occupant des postes à haut niveau qui ont témoigné de la façon de mener à bien carrière et vie personnelle.

La dernière grande priorité rassemblait des actions tournées vers la communauté scientifique, sur les questions relatives au recrutement, à la formation doctorale et à la promotion. Avec la directrice scientifique, Christine MUSSELIN, nous avons défini une feuille de route spécifique à destination des personnels scientifiques : elle a été validée en septembre 2017 et sera bientôt présentée au Conseil scientifique et aux différentes instances. Elle nous aidera à mieux accompagner la progression de carrières dans le milieu académique. Par ailleurs, nous nous appuyons sur une initiative étudiante, en lien avec le master OMRH, afin de nous aider à travailler sur des viviers de recrutement des personnels scientifiques.

Je ne détaille pas les autres actions conduites ou en cours. Je vous renvoie aux pages 5 et 6 du document. Tout au long de l'année, nous avons conduit de nombreuses actions de sensibilisation, de prévention et de formation auprès de la communauté étudiante, notamment des interventions en 1^{re} année et lors de la prérentrée, à destination des étudiants internationaux qui arrivent en échange. Nous avons rappelé l'existence de la cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel. À l'automne, nous avons commencé les formations obligatoires des bureaux associatifs en matière d'égalité et de lutte contre le harcèlement sexuel. Des ateliers de formation ont été tenus, en lien avec le service Carrières. Des actions sont aussi menées pour le personnel enseignant, notamment une sensibilisation au recrutement des enseignants vacataires qui sont encore très masculins : nous avons un objectif de mixité de 40 %. Nous réfléchissons actuellement à la féminisation de certains de nos lieux : sur le campus de Paris, aucun amphithéâtre et aucun lieu ne porte le nom d'une femme à l'exception d'une salle au CEVIPOF. Un groupe de travail a été ouvert et associe des étudiants. Par ailleurs, nous travaillons à des dispositifs particuliers, notamment l'accompagnement des personnes transgenres. Enfin, nos engagements HeForShe sont très importants et se poursuivent.

Un point d'actualité sur la cellule d'écoute et de veille sur le harcèlement sexuel. Elle a été mise en place en janvier 2015 et elle est ouverte à tous les publics de Sciences Po. Elle a pour vocation d'informer sur la problématique du harcèlement sexuel, de l'identifier, de prévenir et former les personnes. Son autre mission est d'accueillir toute personne qui serait en situation de harcèlement ou témoin de situations de harcèlement. Elle écoute ces personnes, les oriente et les accompagne pédagogiquement, psychologiquement et juridiquement, selon le type de situation et les demandes exprimées par les personnes concernées. Après deux ans d'existence, nous avons dressé un bilan de son fonctionnement. Nous avons décidé de recentrer la cellule autour de 8 personnes. Ce sont pour moitié des cliniciens du pôle Santé : psychiatre, psychologue, infirmière, médecin généraliste, assistante sociale. L'autre moitié est composée de personnels administratifs qui travaillent en toute confidentialité. Par ailleurs, sur la base des situations partagées avec la cellule, nous avons élargi le périmètre de cette dernière aux agissements sexistes. Dans le cadre de notre partenariat USPC, la cellule travaille également avec des structures externalisées, notamment l'Institut en santé génésique : la convention s'achève en décembre et j'espère qu'elle sera reconduite. Cet institut est spécialisé dans l'accueil des personnes et offre un accompagnement externe très utile. Le bilan arrêté à juin 2017 pour cette cellule montre que la cellule est aujourd'hui bien identifiée dans la communauté. Elle n'est pas fréquentée uniquement par des étudiants, mais également par des personnels administratifs et des enseignants. Au cours de l'année universitaire 2016-2017, la cellule a reçu et étudié 29 situations : il y en avait 11 et 12 en 2015 et 2016. Cela ne signifie pas qu'il y a plus de situations, mais que la cellule est plus visible et plus facile à contacter. À la suite de ces situations, nous avons engagé 8 actions disciplinaires. Ce ne sont pas forcément des sections disciplinaires : il s'agit de convocations, d'avertissements, voire des situations portées au pénal.

Pour 2018, nous souhaitons consolider le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes autour de 5 priorités :

- L'articulation des temps de vie : il s'agit de mieux travailler les questions de parentalité pour les salariés, les personnels scientifiques, mais également pour les étudiants.
- La mixité des métiers : certains métiers sont très masculins ou féminins. Il s'agit également de mieux orienter les étudiants dans leurs plans de carrière.
- La mixité des recrutements académiques : cela concerne les enseignants vacataires, mais aussi les panels de conférenciers, qu'ils soient invités par l'institution ou les associations étudiantes.
- Le continuum université/entreprise : il s'agit de renforcer les partenariats avec les entreprises avec lesquelles nous travaillons régulièrement sur les questions d'égalité professionnelle.
- La lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles.

Une autre perspective pour 2018 est de mettre en œuvre le plan d'actions spécifiques à destination de la communauté scientifique, en lien direct avec la direction scientifique, les écoles, les départements et les centres de recherche. Enfin, nous sommes engagés dans le programme HeForShe jusqu'en 2020.

b) Questions et observations

Maxime GABORIT

L'UNEF vous remercie pour cette présentation et pour le travail que vous menez depuis quelques années au sein du pôle Égalité femmes-hommes. De nombreux progrès ont eu lieu à Sciences Po sur ces questions. C'est en grande partie dû au travail de ce service.

Nous avons cependant quelques remarques afin d'envisager des perspectives pour les années à venir. Vous avez annoncé que ce plan d'action pluriannuel s'achève : un nouveau plan pluriannuel sera-t-il mis en place ou les actions seront-elles conduites selon des perspectives année après année ? L'UNEF estime qu'un plan pluriannuel serait plus pertinent, éventuellement en lien avec certaines communautés étudiantes. Le problème des violences sexistes ne se résoudra pas en un an.

Le problème sur le nombre de professeures et des enseignantes vacataires est important, mais il y a aussi la question plus symbolique des professeurs d'université qui sont les plus visibles dans la communauté. En 1^{re} et 2^e année, la grande majorité des professeurs que nous voyons en amphithéâtre sont des hommes. Cela peut poser un problème.

Enfin, dans votre note, il est écrit que la charte écriture inclusive est à destination des personnels administratifs et des actions de formation. Il faudrait essayer de développer la visibilité de cette note, dans la mesure où des débats récurrents ont lieu, notamment au sein de ce Conseil, entre ceux qui sont favorables et ceux qui sont défavorables à une forme d'écriture inclusive. Il faudrait cadrer ce débat avec une position claire de l'administration.

Céline BENTZ

Merci pour votre présentation. Vous dites avoir recentré les effectifs de la cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel qui comprend maintenant 8 personnes et a enregistré 29 cas en 2016-2017. Je me suis rendue sur le site du pôle Santé. J'ai constaté qu'il y a seulement un psychiatre qui travaille en moyenne une heure par jour et une psychologue qui est présente deux demi-journées pour les cas généralistes, ce qui pourrait concerner 10 000 étudiants, surtout dans cette période que nous appelons le *November Break Down*. Nous nous étonnons un peu qu'il n'y ait que 8 personnes pour 29 cas et 2 demi-effectifs pour 10 000 personnes pour le suivi psychologique général.

Vous évoquez la mise en place et la diffusion d'une charte pour le droit à la déconnexion. C'est en effet une chose dont nous ne pouvons que nous féliciter. Cela dit, nous constatons que les mails qui notifient les absences nous parviennent à 3 heures du matin, ce qui est une façon assez curieuse de donner aux étudiants le droit de se déconnecter.

Nicolas SAUGER

Je voudrais vous inviter à poursuivre la réflexion par la mise en place d'indicateurs qui pourraient être suivis dans le temps. Les actions ont un intérêt en tant que tel, mais il faut aussi penser à l'information pleine et entière et envisager la perspective de se déployer dans le temps. Le but est en effet d'améliorer l'état de la situation : pour ce faire, il faut en avoir une conscience propre.

Louis CHARLET

L'UNI aimerait réagir à l'intervention de l'UNEF sur l'écriture inclusive. Nous estimons qu'elle n'est pas justifiée à Sciences Po pour la simple et bonne raison que la France dispose d'une institution qui s'appelle l'Académie française. En français, l'écriture inclusive n'existe pas et je pense que c'est mieux pour la cohérence de la langue. Je m'étonne d'ailleurs que la plupart des documents qui nous sont communiqués par l'administration soient rédigés en écriture inclusive.

Clément DELORAS

Nous reviendrons sur ce sujet de l'écriture inclusive pour lequel existent les recommandations du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes. À ce stade, il n'existe pas de dimension obligatoire, mais il existe une position officielle du gouvernement français à ce sujet.

Régine SERRA

Faut-il mettre en place un plan pluriannuel pour la suite ? Nous sommes en train de mener cette réflexion. Nous avons déjà identifié ces 5 grandes orientations, comme un socle pour cet éventuel futur plan pluriannuel. Pour le moment, je n'ai pas de position ferme, et le directeur de Sciences Po non plus, sur la pertinence de s'engager ou non dans un nouveau plan pluriannuel ou sur le fait de poursuivre ce qui a été engagé. Le plan 2015-2017 décline 66 actions. Force est de constater que, pour certaines actions, il reste des choses à achever. Ce plan était extrêmement ambitieux et sur une durée très courte. Je pourrai revenir vers vous en janvier 2018 pour préciser ce point.

De toute évidence, nous sommes dans une démarche qui associe de plus en plus la communauté étudiante. C'est le sens de cette lettre pour l'égalité envoyée à l'ensemble des communautés de Sciences Po. Dans les actions que nous menons, nous travaillons de plus en plus en lien avec les associations étudiantes. Nous sommes dans le cadre de cette évolution : progressivement, chacun s'approprie la problématique. De même, le plan d'action défini avec Christine MUSSELIN à destination des personnels scientifiques permettra à la communauté scientifique d'entrer concrètement dans cette dynamique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'agissant du recrutement des enseignants, nous avons conscience de la problématique des enseignants vacataires. Nous avons un peu la main sur celle-ci, car ce sont les responsables pédagogiques et les écoles qui recrutent cette compétence à l'extérieur et mobilisent des ressources. En les sensibilisant au fait que nous connaissons actuellement un problème de mixité, nous pouvons espérer que ce dernier se corrigera progressivement. Mais dès lors que nous sommes face à une personne compétente, il est difficile de lui signifier qu'elle n'enseignera pas ou plus parce qu'elle est un homme. Il faudra trouver l'équilibre et la bonne façon d'agir. Pour les personnels et professeurs d'université, cela fait partie de ce plan d'action sur lequel nous avons travaillé avec Christine MUSSELIN

Cornelia WOLL

Je pense qu'il ne faut pas réfléchir en termes de statut de carrière, mais identifier le rôle des intervenants face aux étudiants. L'objectif est d'avoir autant d'hommes que de femmes face aux étudiants dans les amphithéâtres. Nous maîtrisons les recrutements du personnel permanent et des enseignants vacataires, mais des choses nous échappent. Par exemple, les professeurs d'université en science politique ont passé l'agrégation du supérieur, dont il est notoire qu'elle est extrêmement biaisée et qu'elle recrute très peu de femmes. Mais ce n'est pas le propos. Notre question est de savoir comment féminiser davantage nos amphithéâtres. Nous y réfléchissons avec les doyens.

Régine SERRA

La remarque sur le pôle Santé est plus large et ne concerne pas uniquement la cellule sur le harcèlement sexuel. La moitié des membres sont des cliniciens : cela signifie que nous conduisons des entretiens en binôme avec un personnel administratif et un personnel clinicien. Cela nous permet de mieux entendre ce qui nous est dit et de pouvoir accompagner le mieux possible les situations. Nous mobilisons des personnels de santé pour ces entretiens. Ensuite, les personnes ne sont pas forcément toutes suivies au sein du pôle Santé de Sciences Po. Certaines sont déjà suivies à l'extérieur et poursuivent leur accompagnement psychologique avec leur médecin ou praticien en ville. Pour les entretiens, nous mobilisons des personnels cliniciens qui réservent deux heures par semaine pour la cellule. Bien heureusement, celle-ci n'est pas saisie tous les jours et toutes les semaines.

Cornelia WOLL

Il y a systématiquement une association entre les cliniciens et les administratifs chargés de la cellule afin d'orienter au mieux tous les cas. Il n'est pas exact de dire qu'il y a un psychiatre pour 10 000 étudiants. Notre organisation est déclinée par campus : depuis deux ans, les dispositifs de santé des campus régionaux ont été fortement renforcés afin de bien accompagner les élèves des trois premières années. Les campus disposent tous d'un mini pôle Santé plus performant. Nous pouvons encore agrandir ce qui se fait à Paris, mais nous avons déjà recruté un deuxième psychiatre et d'autres praticiens. L'ambition est que chaque personne qui saisit le pôle Santé soit accueillie. Le pôle Santé n'assure pas un suivi : il oriente vers les personnes compétentes en ville. Je vous propose que nous fassions un point sur le pôle Santé et le suivi psychologique. Nous savons qu'il y a des choses à améliorer : nous en avons déjà discuté après les pétitions lancées l'an dernier.

Régine SERRA

S'agissant de la charte sur la déconnexion, je suis navrée que vous receviez des communications à 3 heures du matin. Cela doit être une programmation informatique : nous contacterons la DSI afin que vous receviez les messages à 7 ou 8 heures du matin plutôt que dans la nuit.

Au sujet des indicateurs, nous avons un rapport de situation comparée : il est annuel, consultable sur l'intranet et ouvert aux personnels administratifs. La direction scientifique a également développé des indicateurs qui seront consolidés dans le cadre du plan d'action sur les personnels scientifiques.

Je termine avec l'écriture inclusive qui fait l'objet de nombreuses polémiques ici et ailleurs. Pour rappel, Sciences Po a mis en place un guide construit selon les préconisations du Haut Conseil à l'égalité et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ce guide est destiné aux personnels administratifs de Sciences Po : il préconise la féminisation des métiers, titres et grades. Nous avons opté pour l'ordre alphabétique quand nous devons énumérer des noms. Enfin, le guide préconise le dédoublement ou l'écriture épïcène. Vous le voyez dans les messages que transmet le directeur de Sciences Po et qui s'ouvrent par la formule « Chers étudiants, chères étudiantes ». Cela permet de signifier la présence du féminin dans un groupe. Ce guide ne va pas plus loin. Il ne préconise pas l'utilisation de nouvelles graphies comme le tiret ou le point, sauf pour les communications personnelles pour lesquelles nous avons constaté, au sein des communautés de Sciences Po, qu'il existe des écritures et des graphies disparates : certains utilisent des tirets, des parenthèses ou autres. Nous avons simplement indiqué qu'il est de la liberté de chacun d'utiliser la graphie qu'il souhaite, en toute conscience. Nous sommes dans un débat national sur ce sujet. Nous préconisons plutôt le point médian qui est le plus accessible en termes d'accessibilité handicap. Mais c'est bien un registre personnel : ce n'est ni une démarche, ni une préconisation institutionnelle.

Clément DELORAS

Je vous remercie pour ces précisions.

IV. VALIDATION DU PLAN DE FORMATION 2017-2018 DES RESPONSABLES DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES

a) Exposé

Andreas ROESSNER

Conformément à l'article 27 du règlement de la vie étudiante, nous vous proposons tous les ans un cycle de formation qui est destiné aux responsables associatifs. Ce cycle se décline en deux types de formation. Il y a d'une part des modules obligatoires pour les responsables d'associations reconnues et d'associations permanentes, et d'autre part des modules optionnels pour ceux qui souhaitent aller plus loin. Le contenu de ces formations est arrêté par le CVEF et nous vous soumettons une nouvelle proposition de contenu pour les formations qui commenceront en septembre 2018. La formation est déjà en cours pour l'année 2017-2018 : nous avons commencé, il y a quelques semaines et cela se passe très bien. S'agissant du contenu, la formation ressemble dans les grandes lignes à ce que nous avons proposé l'an dernier. Il n'y a pas de modifications majeures.

Pour les modules obligatoires :

- Le premier concerne la gestion d'une association étudiante au sein de Sciences Po. Il traite du cadre réglementaire, de l'organisation des événements, de la communication et des financements internes disponibles pour les associations.
- Le deuxième module porte sur la formation égalité et accessibilité. Il est assuré par la référente égalité femmes-hommes et la responsable Handicap.
- Le troisième est une formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel. Il est également assuré par la référente égalité femmes-hommes. Contrairement aux deux autres, il est organisé en petits groupes afin que les étudiants puissent poser des questions et ouvrir un débat.

Pour les modules optionnels :

- Le premier concerne l'alcool et la réduction des risques en milieu festif. Nous avons rencontré l'ANPAA (Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie). Elle est disposée

à nous proposer une formule sur mesure avec trois séances de deux heures. Ce dispositif prendra de l'ampleur par rapport à ce qui était envisagé précédemment. Il sera probablement mis en place pour le semestre de printemps 2018.

- Le deuxième module optionnel traite de la gouvernance et de la conduite de projet. Il sera assuré par M. THUBERT au sein de la direction de la vie étudiante.
- Le troisième est une initiation aux premiers secours. Il sera proposé par un organisme externe. Nous cherchons actuellement une association de sécurité civile pour nous accompagner.

En conclusion, il y a très peu de nouveautés. Nous pensons que la formation qui existe actuellement est pertinente. Évidemment, nous pourrions discuter de tout retour sur expérience en fin d'année universitaire. Pour le moment, il nous semble que nous pouvons reconduire ce qui vous est proposé.

b) Questions et observations

Clément DELORAS

J'ajoute que, s'agissant de l'ANPAA, des progrès ont été faits. La CVE a acté un nouveau principe dès qu'elle accorde une subvention : si l'événement a une dimension festive, il doit comprendre un module de prévention des risques d'alcoolémie et d'addictologie. Il me semble pertinent de coupler cela avec l'intervention de l'ANPAA.

Nicolas GUERRERO

Je salue ce socle commun de formation des responsables d'associations étudiantes. C'est remarquable et véritablement pertinent et cela manque dans certains établissements d'enseignement supérieur. Cela honore Sciences Po que d'être en mesure de proposer des formations de cette nature aux responsables des associations étudiantes.

Louis CHARLET

L'UNI voudrait proposer la mise en place d'un module – dès la première semaine et avant la procédure de reconnaissance des associations –, sur la création d'une association. Cela semble important pour les étudiants. Par ailleurs, il est important de rappeler que les responsables d'associations ont un programme chargé, entre leurs études et leur association : il faut veiller à ne pas surcharger les modules et ne pas les multiplier.

Sébastien THUBERT

Ce module de création d'association existe déjà. C'est un séminaire à part : il est ouvert à tous les étudiants et s'intitule « Créer et développer un projet associatif ». Il dure 8 semaines et est proposé chaque semestre. Nous partons du principe que nous formons les responsables associatifs des associations reconnues et qui existent déjà.

Andreas ROESSNER

Ce module est disponible sur Moodle et ouvert à ceux et celles qui, pour des questions d'emploi du temps, ne peuvent pas suivre les 8 sessions de 2 heures du séminaire.

c) Vote

Ismahane GASMI

Mme STEINLEIN donne procuration à M. GABORIT. M. GROS donne procuration à M. SAUGER.

Nombre de votants : 11.

Résultat du vote : 11 voix pour.

Le plan de formation 2017-2018 des responsables des associations étudiantes est approuvé à l'unanimité.

V. RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES

a) Exposé

Clément DELORAS

Nous en venons à la reconnaissance des associations qui n'avaient pu être précédemment prises en compte.

Sébastien THUBERT

Rien de particulier à signaler. Je vous renvoie au document présent dans votre dossier.

b) Vote

Clément DELORAS

Je mets aux voix cette reconnaissance avec les mêmes procurations.

Nombre de votants : 11.

Résultat du vote : 11 voix pour.

La reconnaissance des associations étudiantes est approuvée à l'unanimité.

VI. ADOPTION DU FINANCEMENT DES PROJETS ETUDIANTS SOUMIS A L'AVIS DE LA COMMISSION DE LA VIE ETUDIANTE DU 6 NOVEMBRE 2017

a) Exposé

Clément DELORAS

Je vous rappelle le mécanisme que j'évoquais plus tôt, à savoir associer tout élément festif à un module de prévention.

b) Vote

Clément DELORAS

Puisqu'il n'y a pas d'observation, je mets ce point aux voix.

Nombre de votants : 11.

Résultat du vote : 11 voix pour.

Le financement des projets étudiants soumis à l'avis de la Commission de la vie étudiante du 6 novembre 2017 est approuvé à l'unanimité.

VII. ADOPTION DU PROCES-VERBAL PROVISOIRE DE LA SEANCE DU 9 OCTOBRE 2017

a) Vote

Clément DELORAS

Je soumetts l'adoption du procès-verbal sous réserve de modifications formelles.

*Nombre de votants : 11.
Résultat du vote : 11 voix pour.*

Le procès-verbal de la séance du 9 octobre est adopté à l'unanimité.

VIII. ECHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Cornelia WOLL

Nous souhaitons faire un point sur les sections disciplinaires. Comme vous le savez, une section disciplinaire est en cours pour un cas de plagiat en doctorat. La séance de jugement est prévue au début du mois de décembre. Je souhaitais vous informer d'une deuxième procédure disciplinaire : le directeur a saisi la présidente de la section disciplinaire d'un cas d'un étudiant à qui il est reproché la tenue de propos haineux, homophobes et sexistes.

Clément DELORAS

C'est noté, merci. Quelqu'un d'autre souhaite-t-il évoquer une question diverse ?

Maxime GABORIT

J'ai une question sur le passage de l'IELTS dans les campus en région. Sauf erreur de ma part, des sessions étaient organisées auparavant à Poitiers par le British Council. Or, ce n'est plus le cas. Nous comprenons que c'est la décision du British Council : Sciences Po n'y peut grand-chose. En revanche, cela ne laisse d'interroger sur traitement différencié entre les étudiants qui peuvent passer cet examen sur place à Paris et les étudiants des autres campus qui sont obligés de payer un déplacement, parfois très onéreux, en plus de l'inscription à l'IELTS qui n'est remboursé qu'une fois au cours de la scolarité. Est-il possible d'ouvrir un débat sur la prise en charge, au moins partielle, des frais de déplacement des étudiants dans le cadre des épreuves de l'IELTS ?

Cornelia WOLL

Comme vous, nous avons constaté que l'IELTS n'est plus proposé par le British Council à Poitiers. Nous instruisons la question pour savoir que proposer.

Andreas ROESSNER

Autre sujet : au-delà de l'ANPAA, nous sommes en train de mettre en place un nouveau dispositif qui encadre les soirées étudiantes en milieu festif. Nous sommes en contact avec le Kiosque Infos Sida Toxicomanie pour leur dispositif intitulé « Fêtez clairs ». Il permet aux étudiants d'avoir des professionnels sur place qui ont une approche plutôt ludique et sympathique. Ils proposent une présence en début de soirée et ne donnent pas de leçon de morale. Ils tiennent un stand de prévention afin que les étudiants se renseignent sur les bons gestes à adopter en milieu festif, pour éviter les dérapages.

Clément DELORAS

Je vous remercie et je lève la séance. Notre prochaine séance sera le 4 décembre en salle du Conseil.

Clément DELORAS lève la séance à 10 h 13.