

10/10

**CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION****PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 2 DÉCEMBRE 2019****Présents :**

Adam BAIZ (départ à 9h28, procuration à Guillaume FARDE), Camille ÉTIENNE, Guillaume FARDE, Alexandre MARIANI, Nathalie MOREL (arrivée à 8h44), Jeremy PERELMAN (arrivée à 8h56), Manon PIEDNOËL, Alexandre URVOIS.

**Absents ou excusés**

Raphaël CHARPENTIER (procuration à Guillaume FARDE), Mariana DE ABREU NUNES DA SILVA, Gabrielle ELIS, Grégoire ÉTRILLARD, Aurélien FROISSART, Frédéric GROS, Hannes JAFFRÉ (procuration à Manon PIEDNOËL), Gessica JEAN (procuration à Alexandre MARIANI), Hugo JEAN (procuration à Manon PIEDNOËL) Pap NDIAYE.

**Assistaient à la séance :**

Gabriela CROUZET-REHONOVA	Directrice des admissions
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice adjointe de la formation
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Amy GREENE	Référente égalité femmes/hommes
Sylvie HERLICQ	Chargée de la vie enseignante
Andreas ROESSNER	Directeur de la vie universitaire
Sébastien THUBERT	Chargé de la vie étudiante

\*

\* \*

I. Point d'étape relatif à la réforme de l'admission en première année	2
II. Présentation du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023	2
III. Reconnaissance des associations étudiantes	10
IV. Validation des conventions annuelles des associations permanentes des campus de Poitiers et de Reims	10
V. Adoption du financement des projets étudiants soumis à l'avis de la Commission de la vie étudiante du 25 novembre 2019	11
VI. Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 7 octobre 2019	12
VII. Échange d'informations sur des questions diverses	12

## CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION

### PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 2 DÉCEMBRE 2019

*La séance est ouverte à 8 heures 41 par Manon PIEDNOËL.*

#### **Manon PIEDNOËL**

Bonjour à tous. Merci d'être présents aujourd'hui. Je vous fais un petit rappel de l'ordre du jour : on va d'abord avoir un point d'étape relatif à la réforme de l'admission en première année qui sera présentée par Mme CROUZET-REHONOVA, ensuite une présentation du plan d'égalité femmes-hommes qui sera assurée par Mme GREENE, et ensuite des sujets liés à la reconnaissance des associations étudiantes, une présentation par M. THUBERT, la validation du conventionnement annuel des associations permanentes des campus de Poitiers et de Reims, l'adoption du financement des projets étudiants soumis à l'avis de la CVE de lundi dernier, et l'adoption du procès-verbal provisoire. Je vous propose de suivre l'ordre du jour point par point et donc de commencer par la réforme des admissions.

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

Je vais dire un petit mot pour excuser l'absence de Bénédicte DURAND qui est avec M. MION à Fameck, au lycée Saint-Exupéry, pour rencontrer les étudiants et les professeurs et leur présenter quelques éléments de la réforme. Et M. Raphaël CHARPENTIER, qui est aussi pris par des occupations professionnelles liées à l'actualité.

### **I. POINT D'ÉTAPE RELATIF À LA RÉFORME DE L'ADMISSION EN PREMIÈRE ANNÉE**

*Les échanges sur ce sujet qui est en cours de réflexion ne sont pas publics.*

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

#### **Amy GREENE**

Merci beaucoup à toutes et à tous de m'accueillir ce matin. Je suis ravie d'être là pour discuter sur ce plan d'action. Vous l'avez eu, donc évidemment aujourd'hui je vais prendre une dizaine de minutes pour présenter les grands axes de ce qui y figure, mais évidemment pendant les questions on pourra aller un peu plus loin et puis naturellement c'est une première présentation devant vous, mais je serai ravie de revenir autant que vous le souhaitez pour présenter les prochaines étapes, ou même de faire des bilans ponctuels des actions. Vous allez voir ou vous avez vu en regardant le document qu'il n'y a pas de calendrier à ce stade attaché aux actions. Typiquement, il s'agit d'une prochaine étape que je suis en train de construire, et dès que le calendrier est établi, je pourrai revenir. Mais en tout cas, je vais vraiment rentrer dans les grands axes aujourd'hui, et au plaisir d'en discuter avec vous.

Ce n'est pas la première fois évidemment que l'institution s'exprime sur le sujet. On a d'autres documents, d'autres textes qui dessinent notre politique égalité. Évidemment l'institution est active depuis à peu près une dizaine d'années sur ces questions, mais on a eu le poste de référent égalité femmes-hommes avec un premier plan d'action dès 2015, ensuite nous avons eu le plan 2018-2020. Pendant cette période-là, 2018-2020, nous avons engagé la démarche auprès de l'AFNOR pour obtenir le label « égalité professionnelle ». Tout ça pour dire que le travail que vous voyez dans le plan d'action ne vient pas de nulle part. Il y a une grande partie d'actions existantes que vous voyez avec des choses à élaborer. Évidemment, ce n'était pas moi dans mon coin qui allais évaluer ce qui était nécessaire. Je me suis appuyé sur un travail déjà engagé par ma prédécesseure, et puis effectivement pour mon premier

travail qui était de rédiger ce document, j'ai fait le tour des directions pour discuter un petit peu ce qui pouvait faire sens, ce qui était intéressant, nécessaire, faisable pour eux. Donc c'est vraiment un document qui a été co-construit. Vous voyez que c'est la poursuite du travail ainsi que l'introduction de nouveautés là où cela fait sens. En tout cas ce n'est pas la grande révolution, c'est vraiment une volonté de capitaliser sur l'excellent travail qui a été mené par mes deux prédécesseurs, et je dis mes deux prédécesseurs, mais ce ne sont pas qu'eux puisqu'évidemment, le poste de référent égalité femmes-hommes ne fait rien tout seul. Je suis dans une optique de coordination, de pilotage d'une politique générale, mais c'est chaque service, chaque salarié, chaque direction qui travaille selon ses dossiers et de sa propre manière pour animer, pour ancrer cette politique d'égalité.

Juste avant de passer à trois diapos, une sur la communauté des salariés, une sur la communauté des étudiants, et puis quelques pistes d'action de valorisation, je veux m'arrêter juste un instant pour parler des principes fondamentaux que vous avez vus dans l'introduction du document. Je pense qu'il y a vraiment une campagne d'action à poursuivre, une campagne ciblée autour du respect d'autrui et de la civilité. Évidemment ça fait partie de notre ADN, puisqu'on est une institution pédagogique, mais dans cette optique de pouvoir dire sa vérité, reconnaître l'autre dans sa vérité, dire des choses qui sont inconfortables, se confronter à d'autres quand on est en désaccord, prendre des risques intellectuels, il faut cette culture du respect et une capacité à être civil envers l'autre. Donc il y a une volonté institutionnelle de pouvoir agir spécifiquement sur ça, comme condition de base pour la réussite de toute politique d'égalité, et puis par ailleurs on ne parlera pas du point « discriminations » aujourd'hui puisqu'on n'en est pas encore là, il n'y en a pas à ce stade, c'est à venir, mais évidemment ces mêmes principes vont figurer dans ce plan d'action-là, dès qu'il existera.

Alors, encore une fois j'esquisse vraiment de grands axes, il y a plein d'autres choses dans le plan d'actions, mais juste pour prendre quelques choses autour des salariés, les grands axes sont les conditions de recrutement des femmes, et où est-ce qu'on les recrute. Par exemple, on sait que dans la faculté permanente il y a très peu de femmes alors que dans les équipes administratives, il y a beaucoup de femmes, ce sont même majoritairement des femmes. On sait qu'il y a des métiers qui sont mixtes, ou non mixtes, typiquement les métiers d'informaticiens sont les métiers qui ne sont pas mixtes à ce jour ; le métier d'assistant pédagogique est très peu mixte, donc c'est à la fois comment est-ce qu'on recrute les femmes et les hommes et où est-ce qu'on les recrute, et qu'est-ce qu'on fait avec ces personnes une fois recrutées. Donc évidemment, autour du recrutement, nous nous sommes engagés dans plusieurs plans, avec le plan d'action et la feuille de route qui existait déjà à nommer plus de femmes et à les accompagner vers les postes de décision. Et puis par ailleurs ça fait partie de nos engagements HeForShe. Évidemment on veut continuer ce travail-là, mais à partir du moment de la candidature, c'est-à-dire travailler la fiche de poste non genrée, être sûr d'avoir une procédure de recrutement qui est transparente, qu'on peut partager avec toute personne qui candidate, si la personne le souhaite, et puis faire une analyse en aval des recrutements, est-ce qu'on a choisi ou est-ce qu'on s'apprête à embaucher la personne qui répond au mieux aux besoins élaborés pour le poste. Il y a après aussi la question de l'accompagnement des salariés une fois recrutés. Ce n'est aucunement pour exclure les hommes, je tiens à le préciser parce qu'évidemment il s'agit de l'égalité femmes-hommes, donc ce n'est pas pour exclure les hommes. L'institution s'engage à poursuivre un dispositif important sur les offres de formation qui sont faites aux hommes et aux femmes. Cette deuxième étape consiste vraiment à accompagner les salariées féminines dans l'idée de construire une culture autour de l'ambition féminine parmi les salariés. Ce que je veux dire, c'est que typiquement on recrute plus de femmes aux postes administratifs ; en revanche, des femmes en postes administratifs sont plus susceptibles de connaître des mobilités internes. Alors on recrute moins d'hommes dans ces postes-là, mais la mobilité recherchée, c'est typiquement une mobilité sortante. Donc qu'est-ce qu'on peut faire pour les salariées que nous avons dans l'institution pour leur offrir une culture de solidarité, de formation et d'engagement un peu plus poussée ? Donc c'est identifier des femmes de tous les métiers, travailler une offre de formation évidemment facultative, mais proposer des initiations et des expositions à de nouveaux métiers, de nouvelles compétences, etc. On peut même imaginer mobiliser quelques-uns de nos professeurs pour faire des conférences. Par exemple sur les questions d'égalité ou ça des grandes questions de la société, etc. Tout cela est à élaborer, mais en tout cas l'idée est d'élaborer une véritable culture et une cohorte autour des femmes à haut potentiel. Et puis poursuivre plutôt le travail sur la masculinité. Sciences Po s'est déjà beaucoup engagé sur l'articulation entre les temps de vie. C'est un espace où il faut aller plus loin, pour encourager nos salariés d'assumer parfaitement les responsabilités dans les sphères

personnelle, parentale ou simplement personnelle, pas besoin de parentalité bien sûr, et professionnelle. C'est-à-dire que vous pouvez être parfaitement épanoui si vous avez une vie équilibrée, ça veut dire que le travail reste à sa place. Donc il y a vraiment cette question d'articulation des temps de vie, des incitations à prendre les congés paternité, respecter la charte de la déconnexion, c'est vraiment poursuivre ce travail-là et proposer un soutien et un accompagnement des projets professionnels et personnels. C'est écouter nos salariés, les hommes chez nous, pas juste les femmes, pour savoir ce qu'ils veulent faire et comment leur aider à concilier les différentes sphères pour qu'ils puissent justement vivre pleinement.

Alors je ne veux pas vous embêter beaucoup plus pour rester dans mes dix minutes. Pour les étudiants, encore une fois ce sont quelques grands axes. La première chose, c'est construire l'ambition féminine. Ça ne veut pas dire que les étudiantes manquent d'ambition, mais en partant du constat que les jeunes femmes, au moment où elles sont diplômées et s'insèrent dans le marché du travail gagnent moins que leurs camarades masculins, qu'est-ce qu'on aurait dû faire, nous, à Sciences Po, dès la première année, pour mieux positionner ces jeunes femmes au moment où elles vont débiter leur parcours professionnel. Donc ça suppose qu'on agisse à la fois dans les espaces académiques, mais aussi dans les espaces extracurriculaires. On fait déjà beaucoup de choses, c'est important de construire et d'approfondir cette action. Dans l'espace académique, évidemment veiller à la représentativité de chaque filière de formation. On recrute en général dès la première année environ 60 % de jeunes femmes contre 40 % de jeunes hommes. Cela n'empêche pas que dans certaines filières et formations, on peut avoir des déséquilibres. De toute façon, on n'aura pas toujours la parité, mais il faut veiller à ce qu'il y ait une masse critique de femmes et d'hommes dans chaque formation, pour que toutes les personnes puissent se sentir à leur place dans une culture institutionnelle qui les soutient et qui les accueille et qui souhaite leur présence. Représentativité en termes de cours : ça veut dire traiter le sujet des inégalités dans les cours pour que les femmes et les hommes puissent voir que ce sont des sujets légitimes méritant une analyse académique, au prisme scientifique, pour que ce ne soit pas simplement des sujets qu'on lit dans la presse, ou dont on entend parler de façon anecdotique dans nos familles ou dans nos entourages, que ce soit vraiment des sujets d'importance universitaire. Représentativité aussi en termes des personnes qui transmettent des savoirs : moi qui viens du Collège, je vois la difficulté que nous avons eu à identifier des femmes, ou à recruter en tout cas, pour assurer des cours magistraux. C'est important quand on est étudiant, les modèles de professeures en face qui incarnent l'autorité intellectuelle, c'est important qu'on demande aux hommes, mais aussi beaucoup plus aux femmes de transmettre ces savoirs, qu'on puisse mettre des femmes en position d'incarner l'économie à Sciences Po, la science politique, etc. Après, dans l'espace extracurriculaire, on anime déjà beaucoup d'ateliers notamment, on doit construire le mentorat. L'idée est de créer des espaces de prise de parole, de mentorat, par les pairs et professionnel, pour créer des liens intergénérationnels et de multiplier les partages d'expériences, les formations pratiques, etc. On peut envisager plusieurs types de mentorats, mais en tout cas dans les échanges que j'ai pu avoir notamment avec des étudiantes, elles m'ont dit qu'elles auraient bien aimé avoir accès à un mentorat pour mieux construire leurs ambitions, leurs connaissances du monde professionnel, et leurs orientations. Travailler sur la relation prof-étudiant : oui, on sensibilise déjà les bureaux de nos associations, on fait des sensibilisations envers les étudiants. Je pense qu'il y a évidemment cela à élargir éventuellement, à engager d'autres acteurs dans l'institution pour faire ce travail main dans la main. Nous pouvons travailler également sur l'auto-censure. Sensibiliser les étudiantes aux comportements d'auto-censure inconsciente qui peuvent avoir des impacts et des conséquences au-delà de la scolarité, voire au moment de l'insertion professionnelle. Sensibiliser les étudiants sur les biais qu'ils peuvent avoir envers les enseignantes, les travaux nous avaient montré que les jeunes femmes enseignantes sont typiquement évaluées plus sévèrement que leurs collègues masculins. Et évidemment les évaluations plus dures peuvent avoir un impact sur les choix de recrutement. Nous pouvons poursuivre les sensibilisations des enseignants sur comment pratiquer l'égalité en cours. On a déjà un guide qui existe, mais on peut peut-être aller plus loin, proposer des cafés, des after-works en petits groupes, si ça fait sens pour la communauté enseignante, mais en tout cas l'idée est d'aller plus loin pour qu'ils sachent qu'il y a des pratiques implicites qui peuvent renforcer les stéréotypes en cours, et comment les éviter, comment les corriger, etc. Et puis, mobiliser des étudiants. J'ai eu le plaisir de commencer à rencontrer des étudiants engagés pour l'égalité, mais aussi des étudiants engagés dans d'autres types d'associations ou d'activités et qui sont mobilisés autour de l'égalité. Il faudra travailler main dans la main avec la Direction de la vie de campus et de l'engagement.

Chercher des espaces au sein du parcours civique, et puis ouvrir des espaces pour dialoguer avec des groupes d'étudiants peut-être laissés de côté sur ce débat, par exemple avec des réfugiés. Ou encore les étudiants en échange, donc vraiment ouvrir le dialogue avec ces groupes qui incarnent aussi une grande diversité dans les perspectives autour de l'égalité telle que conçue dans leurs pays d'origine. Et enfin, il est important de pouvoir dire ce que l'on fait, et chercher à devenir un pilier de leadership en la matière. On a des chercheurs experts, on a des enseignants extraordinaires sur les sujets des inégalités. On a une portée internationale considérable, ainsi qu'une visibilité dans le paysage français particulière, donc chercher toute possibilité pour se positionner comme acteur et leader dans le domaine, à la fois pour être un lieu de ressources et de formations comme on peut l'être avec l'Executive Education, mais pas seulement, et profiter de notre capacité à attirer des leaders des associations, en politique, dans les entreprises, pour créer une dynamique autour de nos experts, nos étudiants, et nos enseignants. Voici quelques pistes en tout cas de réflexion, qui dégagent justement du plan d'actions, je serais ravie de répondre à vos questions ou d'approfondir, comme vous le voulez.

### **Alexandre URVOIS**

Déjà merci pour cette présentation. Du coup, j'ai lu la note que vous nous avez envoyée, toutes les propositions sont très bien, vont dans le bon sens, maintenant peut-être qu'il faudrait rentrer dans l'aspect pratique, c'est-à-dire comment est-ce qu'on met en place et qu'est-ce qui va avec l'action, parce qu'on a le fond théorique, ce qu'on veut faire, l'objectif, et comment est-ce qu'on y arrive. Et aussi veiller à être universalisant, s'adresser à toute la communauté étudiante. On parlait dans la note du choix des masters, de l'orientation, j'ai regardé les chiffres de ces choix, même moi j'en suis à ce stade-là et on en parle entre nous, il y a certains masters, certains vont nous dire que non, c'est plutôt réservé à un profil féminin, donc je pense qu'il faut déconstruire tous ces préjugés-là dès le Collège universitaire avec le choix des filières, etc. et ça va complètement avec ce qui s'adresse aux activités étudiantes et à l'engagement dans les associations étudiantes parce qu'on voit des disparités dans l'engagement associatif, les organisations sont très peu paritaires, dans l'ensemble. Je suis dans plusieurs associations politiques, et on voit qu'on a du mal à recruter, on va chercher, mais on a du mal à recruter des femmes. Peut-être qu'avec une campagne de communication active par rapport à ça, par rapport à l'orientation en général, on recruterait plus de femmes dans des filières économiques, dans l'école du management et de l'innovation, et plus d'hommes dans d'autres. Je pense que vraiment ça doit être global, et je pense que toutes ces propositions qui sont dans la note que vous nous avez envoyée doivent s'adresser à toute la communauté étudiante, pour montrer qu'on déconstruit tous les stéréotypes, et vous avez tous les choix, soyez vous-mêmes.

### **Camille ÉTIENNE**

C'était plus une remarque générale suite à la lecture du document. En effet, ce qui paraît très important, c'est la symbolique du couple du professeur magistral et de la teaching assistant qui sont généralement un homme et une femme, et ça a l'air d'être quelque chose de très simplement symbolique. En réalité c'est quelque chose qui marque énormément les étudiants, c'est une remarque qu'on a beaucoup eue, donc je pense que c'est vraiment important de se concentrer là-dessus, donc simplement pour dire que ça va vraiment dans le bon sens et qu'il faut faire cet effort-là de recruter des figures d'autorité intellectuelle – parce que mine de rien, c'est ce qu'incarne un professeur magistral – qui soient des femmes. Et également une autre question : est-ce que vous avez déjà mis en place une réflexion sur le contenu pédagogique des cours eux-mêmes ? Alors évidemment on ne peut pas dire aux professeurs d'étudier telle ou telle personnalité, mais il y a eu beaucoup de cours où finalement les figures historiques qu'on va étudier, etc. restent souvent des figures masculines, est-ce qu'il n'y aurait pas une réflexion à poser là-dessus et à ouvrir à des gens qui savent sûrement mieux que nous des portes sur d'autres supports.

### **Amy GREENE**

Merci beaucoup. En fait ma réponse à vos questions se rejoignent, parce que finalement ça relève de la mise en place. Et donc en effet, la prochaine étape est que maintenant que le plan a été validé et voté, je retourne dans toutes les directions, je reprenne rendez-vous avec les membres du COMEX et les personnes qu'ils souhaitent associer à nos échanges pour travailler le rétroplanning et pour dire quels sont les indicateurs que nous pouvons mettre en place pour chaque type d'activités. Donc justement, ça

va être d'ailleurs une question que je vais poser à la Directrice de la Formation sur le contenu de l'offre. En sachant que le Directeur de l'établissement avait communiqué une volonté d'aborder en particulier les inégalités. Au-delà de la question des cours sur les inégalités ou qui les abordent, on peut se poser la question de savoir comment sensibiliser nos enseignants pour que leurs bibliographies soient un peu plus représentatives. Pour revenir à votre question, il y a en effet des indicateurs qui existent pour chaque chose qui vont être déclinés en fonction des échanges avec les directions, en sachant aussi qu'on ne peut pas tout faire tout de suite. C'est un plan d'actions qui couvre 2020 à 2023, donc pour chaque grand objectif, il y aura évidemment des actions, mais on va devoir également proposer un calendrier pour la mise en place. Et puis il y a la question de fond que vous avez posée Madame, qui est : comment est-ce qu'on fait en sorte de bouger un petit peu la conception pédagogique de la place de la femme chercheuse et experte au sein de notre offre ? À la fois incarnée par la personne qui transmet ses savoirs, mais aussi aux personnes qu'on peut étudier. Et il y a effectivement quelques bibliographies, ça m'a été remonté par un syndicat étudiant, qui manquent de femmes. Je vais regarder cela et voir ce qui fait sens en termes de sensibilisation et d'accompagnement des enseignants. Cela revient aussi à un point central : ce n'est pas moi toute seule qui fais tout cela, et d'où l'importance vraiment fondamentale d'associer toutes les directions et les acteurs eux-mêmes, parce que ce sont eux qui agissent tous les jours. Je suis là notamment pour animer et coordonner la dynamique pour qu'on puisse bouger le curseur plus en faveur de l'égalité.

### **Guillaume FARDE**

Bonjour, merci tout d'abord pour votre présentation et plus généralement pour toutes ces actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Je crois effectivement que vous avez raison de dire que la sensibilisation et la diffusion de ces bonnes pratiques est, me semble-t-il, assez essentielle et c'est probablement ça le grand chantier de demain, parce que pour ma part je m'occupe au sein de l'École d'Affaires publiques d'une spécialité qu'on pourrait penser très masculine, qui est la spécialité Sécurité et Défense, et pourtant je m'enorgueillis d'avoir plus d'étudiantes que d'étudiants. Mais ça n'est pas que cela. Ensuite il faut permettre à ces étudiants d'interagir avec des figures féminines inspirantes. On a des difficultés en Sécurité et Défense parce que les personnes qui ont aujourd'hui en 2019 des postes à responsabilités sont très majoritairement des hommes, néanmoins partout où c'est possible, on a essayé lorsque sont organisées des tables rondes, des conférences, des rencontres, de pouvoir permettre aux étudiantes et aux étudiants d'interagir aussi avec des figures d'autorité féminines qui ont des postes à responsabilités pour montrer un chemin, dire que c'est possible, etc. Et ça, on a pu le bâtir avec le personnel de l'École d'Affaires publiques, mais néanmoins on a parfois le sentiment que ça peut être des initiatives isolées, parce que bon, on est très convaincus de l'importance de l'égalité femmes-hommes mais on aimerait bien s'inscrire dans une politique plus vaste. Et donc je crois que la question de la sensibilisation, de la coordination et puis aussi de pouvoir s'appuyer sur de la documentation pourrait être assez déterminante pour pas justement qu'on ait l'impression d'une forme de solitude à promouvoir seul l'égalité femmes-hommes alors qu'en réalité, et votre exposé le prouve, il y a beaucoup de choses qui sont faites au niveau de l'école.

### **Amy GREENE**

Merci déjà pour ce que vous faites, d'avoir pris cette initiative. Et puis vous avez absolument raison, il faut créer des synergies et de la visibilité autant que possible. Récemment, pour parler d'égalité, j'ai rencontré quelqu'un qui s'intéresse beaucoup à la question de l'égalité dans l'institution, et qui avait suggéré quelques idées de ce qu'on pourrait faire pour être un peu plus actifs sur les questions d'égalité et je lui avais dit, mais on fait déjà tout ça. Et du coup, cet échange m'a fait réfléchir au fait qu'on peut faire énormément de choses, mais ça ne sert à rien si on n'arrive pas à créer des ponts entre services, entre écoles, entre directions, et si on ne sait pas le dire de manière utile et efficace. Donc en effet je pense qu'il y a un travail de communication supplémentaire à faire. Je vais rencontrer bientôt la Direction de la communication pour mieux comprendre les outils et pour réfléchir à la création éventuelle de nouveaux espaces pour pouvoir dire un peu mieux ce qu'on fait, et puis effectivement, une partie de mon travail est de solliciter par exemple chaque école, donc là j'ai envoyé un mail à chaque école pour venir rencontrer des équipes pour discuter de ce que vous faites, de ce que vous voulez voir en plus. Il faut sans doute établir une cartographie des initiatives hébergées partout pour une mise en commun, ou une coordination de ces objets. On doit créer un dispositif de mentorat plus institutionnalisé,

ou en tout cas centralisé sans ignorer les besoins spécifiques de chaque école, et qui affirme les ateliers de Sciences Po Carrières. Il faut à la fois des ateliers pratiques « comment négocier son salaire », « comment réussir son entretien d'embauche », mais il faut aussi rencontrer ces femmes inspirantes justement, *inspiring*, qui vont mettre des étoiles dans les yeux, qui montrent que c'est possible. Il serait utile aussi d'ouvrir un espace pour du mentorat entre pairs aussi, car il s'agit d'un autre type de conseil et d'accompagnement. Un programme de mentorat bien construit nous permettrait aussi d'appuyer sur notre réseau des alumni, notre réseau international, nos experts dans la maison, nos enseignants, nos salariés qui sont particulièrement motivés par ces sujets-là, je pense qu'on peut mobiliser énormément de personnes au service d'un seul dispositif. Et ça, c'est juste un seul dispositif parmi d'autres.

### **Guillaume FARDE**

Si vous me permettez juste d'ajouter un point parce que je l'ai omis lors de mon intervention, c'est la diffusion dans le cadre des associations, parce que nous sur les questions de sécurité et défense, on s'appuie beaucoup sur l'association Sciences Po Défense et Stratégie, dont le président est d'ailleurs une présidente, et c'est aussi un progrès qu'il y ait eu cette alternance parce qu'après trois présidents on a eu une présidente, donc c'était important qu'après trois hommes une femme puisse incarner ces sujets-là aux yeux de la communauté étudiante, parce que c'est une association qui est ouverte à toutes les écoles, y compris au Collège, et ils font aussi beaucoup de choses pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, mais je ne suis pas certain qu'ils soient parfaitement au courant de toutes les initiatives que vous venez d'exposer, je pense que l'inclusion des associations peut aussi être un plus.

### **Camille ÉTIENNE**

L'idée est de s'appuyer sur des associations qui le font déjà, typiquement Politiqu'elles ou d'autres. Je pense que c'est bien que ce soit institutionnalisé et incarné par Sciences Po. C'est très bien que les étudiants s'en saisissent, mais il faut aussi montrer que l'institution va dans ce sens-là de provoquer des rencontres, et des formations. J'ai fait ma troisième année en Finlande, ils sont vraiment avancés sur ces questions-là, et ils faisaient vraiment des efforts pour mettre en avant aussi tous leurs alumni avec des portraits, les « Women of Helsinki », etc., où en fait on déconstruisait l'idéal de la figure masculine qui réussit et ils nous présentaient des chercheurs, il y avait énormément de rencontres avec des chercheuses, des femmes qui avaient des postes de dirigeantes, et ça, je pense que c'est quelque chose, comme ils ont les professeures. La symbolique construite autour de ces cinq ans, parce qu'on passe cinq ans à Sciences Po et c'est cinq ans au cours desquels on construit énormément de thèses, d'a priori, de pensées, donc c'est important qu'elles se fassent dans des cases où on montre que c'est possible, et il faut évidemment l'incarner au sein de Sciences Po, parmi les étudiants, mais je pense que la question de la symbolique n'est vraiment pas la même de l'autre côté, donc institutionnaliser ce genre de rencontres, et de formations, je pense que c'est un point sur lequel il faut appuyer.

### **Amy GREENE**

Je pense qu'une question qui va se poser également, c'est ce que serait la place des hommes dans un dispositif de mentorat, parce que si on apprend quelque chose de notre engagement dans HeForShe typiquement, c'est que c'est très bien que les femmes partagent entre elles, c'est même nécessaire, c'est très bien que les femmes rappellent tous les jours qu'il faut de l'égalité, mais il faut aussi des hommes pour venir agir en alliance et en solidarité avec les femmes. Donc je pense qu'effectivement, envisager un dispositif de mentorat est très important, c'est même fondamental, mais je me demande aussi quelle sera la place pour l'homme dans cela ? On peut identifier beaucoup de femmes qui font des choses extraordinaires, et il y en a beaucoup. Mais que fait-on quand il n'y a pas énormément de femmes dans un domaine, type sécurité ? La sollicitation revient souvent aux mêmes femmes de faire toujours ce travail qu'on appelle « travail de service », en anglais ça s'appelle *service work*, à savoir de faire ce mentorat, de siéger ce comité, d'être exemplaire, etc. Ce qui finalement lui prend du temps qui aurait pu être consacré à son travail, à ses recherches, aux colloques. Donc vraiment pour moi, une des réflexions que j'aimerais bien mener avec les étudiants, avec Sciences Po Carrières, avec la direction, ça va être justement quelle est la place de l'homme.

### **Manon PIEDNOËL**

Je me permets de rebondir sur la question de l'engagement et notamment l'association des associations étudiantes et tous les acteurs. C'est effectivement très important d'associer tous les acteurs de Sciences Po à cette question puisqu'il y a des initiatives très intéressantes qui émanent du corps associatif, des étudiants, ou même des initiatives plus personnelles. Il me semble que sur ce plan, il n'y a pas eu consultation des syndicats, je trouve que c'est un peu dommage, parce que ça aurait peut-être pu gagner d'avoir un retour notamment par les étudiants, mais éventuellement aussi par d'autres corps, ça aurait pu être intéressant sur ce plan. Je me permets très rapidement parce que l'heure tourne de faire quelques remarques sur ce plan. En fait je suis gênée par quelques formulations, notamment la culture de la sanction, corrigez-moi si je me trompe, mais je le lis comme une référence au mouvement « Balance ton porc », et je suis un peu gênée que ce soit mentionné dans ce plan parce que je le lis comme une sorte d'avertissement sur les modalités de la prise de parole alors qu'on est sur un plan qui vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes et notamment à promouvoir l'expression des femmes. Donc je suis un peu gênée par cette formulation, il y a également une formulation que je comprends mal : c'est que l'action 8 fait référence au dialogue avec la communauté des étudiants réfugiés, alors qu'il y a déjà un objectif qui est « Capitaliser sur la forte internationalisation de Sciences Po pour donner une dimension comparée et universaliste », ça me semble se rapprocher, donc je ne comprends pas pourquoi on dissocie les étudiants réfugiés et internationaux. Et je me permets de vous adresser une question qui m'a été transmise par Aurélien FROISSART qui n'est pas présent avec nous aujourd'hui, concernant la banalisation d'une heure le 8 mars pour ouvrir un débat en classe sur les sexismes ouverts et latents. La question était : est-ce qu'une heure est vraiment suffisante ? Avec l'idée qu'une journée banalisée dans son ensemble serait mieux puisque chacun pourrait participer à la manifestation. Et il tenait également à rappeler que Solidaires était sur le point d'organiser une conférence donnée par les Culotées du bocal, mais que les moyens matériels, notamment la salle mise à disposition pour le spectacle et la préparation en amont n'avaient pas été donnés pour qu'elle ait lieu jusqu'à présent et c'était quelque chose qu'Aurélien voulait rappeler à cet égard.

### **Amy GREENE**

Oui, merci beaucoup. Alors pour la conférence, je n'étais pas en charge de l'attribution de la salle, alors je ne saurais pas répondre à cette question, mais je laisserai Andreas ROSSNER prendre la parole là-dessus. La culture de la sanction, ce n'est pas du tout en référence à un mouvement particulier, l'idée est de sensibiliser, et ça renvoie, je pense, un peu plus à la question du respect et de la civilité, c'est de rappeler effectivement que nous sommes confrontés à de la souffrance étudiante, par des comportements notamment qui se passent sur les réseaux sociaux, parfois cachés sous l'anonymat, qui peuvent avoir de véritables impacts à la fois moraux, psychiques, et qui relèvent aussi d'un registre qui n'est pas approprié. C'est vraiment cet esprit-là, ce n'était pas pour cibler un mouvement ou quoi que ce soit, ce n'était pas du tout ma réflexion. Nous avons dans Sciences Po des mécanismes pour protéger les étudiants, qui relèvent de ce qu'on appelle la culture de la sanction, pour les garder en sécurité, pour nous assurer que Sciences Po reste un lieu sécurisant pour nos étudiants où ils se sentent en capacité de s'épanouir. C'était vraiment plus dans cet esprit-là, une volonté de dire que chaque étudiant a ce droit et le doit à ses camarades aussi. La dissociation des étudiants réfugiés et internationaux, je pense que l'intérêt était de les affirmer plus, de dire que les étudiants réfugiés ont peut-être une expérience un peu différente qu'un parcours français, ils ont des âges différents, ce sera des étudiants typiquement *non traditional*, non traditionnels. Il faut profiter de cela. L'idée était de valoriser davantage leur présence dans l'institution et de les engager dans une dynamique institutionnelle plus inclusive. On sait le nombre d'étudiants internationaux est très important chez nous, que ce soit des étudiants en échange, en double diplôme, en passant par la PICU. Il serait dommage de manquer l'occasion de faire un peu plus de place pour ces populations et de souligner leur présence et son importance pour l'institution. Et peut-être pour la question de la salle...

### **Andreas ROESSNER**

Très volontiers. Je vais répondre à la question de Solidaires quant à la conférence qui n'a pas eu lieu pour l'instant. Sachez que nous travaillons avec Solidaires depuis le début du semestre pour monter cet événement. Dans un premier temps ils ont fait une demande pour une salle de deux heures, salle qu'ils ont obtenue dans les délais impartis, sans aucun problème. Or il s'avère qu'une fois qu'on avait confirmé



la salle, ils se sont rendu compte avec les comédiennes qu'il leur fallait un créneau à minima de 4 heures et non pas de 2 heures, parce que c'est un spectacle vivant, et donc il fallait le temps de l'installation du matériel, du démontage et ainsi de suite. Il nous a été difficile de trouver un amphithéâtre adapté sur un créneau de 4 heures, suite à quoi nous avons proposé à Solidaires de tenir l'événement non pas en semaine dans la mesure où les salles sont majoritairement prises pour les activités pédagogiques, mais plutôt un samedi. Nous leur avons proposé un samedi matin, moment auquel on peut mettre à disposition un amphithéâtre pour 4 heures si ce n'est 6. Et Solidaires n'a pas souhaité donner suite à cette proposition-là, donc nous sommes en attente de leur réponse, mais en tout cas on a fait le nécessaire. L'événement a été programmé, et déprogrammé une fois que Solidaires s'est rendu compte que la demande initiale n'était pas la bonne.

Et je me permettrai peut-être aussi de tenir un propos rapide sur le monde associatif au sein de Sciences Po en termes d'égalité femmes-hommes. En fait, nous avons des indicateurs depuis 3 ans maintenant sur la constitution des bureaux, notamment la présidence, la trésorerie, le secrétariat général, et autres postes à responsabilités au sein de ces associations. Quand on regarde la moyenne, nous sommes très contents de savoir que nous avons atteint une quasi-parité au sein des structures associatives. Il y a certaines structures comme celles auxquelles vous faites référence Alexandre, qui restent très masculines et on vous invite à y travailler et je sais que vous déployez des efforts pour ce faire. Cela va peut-être prendre un peu de temps encore, mais Guillaume FARDE en effet a mentionné un autre exemple qui est contre-intuitif, avec Défense et Stratégie qui est présidé par une femme cette année et c'est salubre. Nous travaillons aussi sur la formation des responsables associatifs avec un module que vous avez voté en début d'année et qui aborde les questions d'égalité femmes-hommes. Donc l'ensemble des responsables associatifs sont sensibilisés à la chose. Mais encore une fois la bonne nouvelle, c'est que de manière naturelle et sans que nous fassions un effort coercitif, les bureaux sont très majoritairement composés à la fois de femmes et d'hommes.

### **Alexandre MARIANI**

J'aurais beaucoup de questions à poser, en plus le sujet est tellement important, j'aurais voulu parler de congés paternité, de déconnexion, c'était juste une remarque pour dire que de la même manière, il s'agit d'un sujet très important, et comme vous l'avez présenté dans l'introduction il y a aussi d'autres formes de discrimination, c'était pour dire que nous sommes, je pense, aussi preneurs ici, prêts à travailler ensemble sur d'autres formes de discrimination, de la même manière, avec un plan d'action, des objectifs, un calendrier, etc.

### **Amy GREENE**

En tout cas, c'est promis. Merci.

### **Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Juste pour réagir et pour rajouter quelques éléments d'information, puisqu'on a parlé de l'opération des choix de master qui est très importante dans la scolarité des étudiants. Je rappelle que 60 % des étudiants qui sont en master viennent du Collège universitaire, c'est-à-dire qu'on a la possibilité pendant trois ans de travailler avec ces étudiants leur orientation, c'est ce que nous faisons et c'est ce que nous ferons de plus en plus. Une des démarches de l'administration l'an dernier a été de vous présenter pour la première fois la cartographie des choix de master de nos étudiants par programme, par spécialité, par double-diplôme, et de voir ce que disait M. FARDE tout à l'heure qui est très juste, de manière contre-intuitive, certaines spécialités qui restent plus ou moins paritaires, et pour vous donner des chiffres précis sur cette spécialité Sécurité Défense, il y a plus de femmes que d'hommes qui viennent du Collège universitaire, j'entends. On peut donc travailler à partir de ces éléments-là, sachant qu'à contrario, nous avons des spécialités 100 % féminines, et ce sont malheureusement des spécialités dans lesquelles les thématiques sont de manière un peu traditionnelle et un peu obsolète rattachées au sexe féminin comme la santé, la culture et le luxe. Le programme de master, Luxe et arts de vivre, que nous avons créé l'année dernière est exclusivement féminin, en tout cas du point de vue des élèves qui arrivent du Collège universitaire. Je crois que nous avons effectivement beaucoup de choses à faire, avec l'incarnation dont parlait Amy GREENE, qui est, je pense, le moteur pour les jeunes femmes et les jeunes gens, d'avoir des camarades qui ont fait cette spécialisation, de le faire savoir, je pense que c'est quelque chose de très important. Et puis dernier petit point, sur les réfugiés, sujet qui me tient beaucoup à cœur, je voulais juste préciser

que, effectivement, les réfugiés sont des étudiants internationaux, mais quand même pas comme les autres, parce qu'en faisant le choix de la France, ils ont renoncé à leur caractère international, précisément, et ils ont aussi choisi une culture qui s'exprime à travers des valeurs et que la parité femmes-hommes en est une, et on sait que pour beaucoup d'entre eux dans leur pays d'origine, c'est loin d'être le cas. Il est important d'avoir ce travail aussi, dans le cadre notamment du programme pour les jeunes réfugiés, qui est composé des enseignements spécifiques plutôt professionnalisants. Ce sont des éléments qu'on ne peut pas mettre de côté pour favoriser une véritable intégration réussie de ces jeunes qui sont en plus en demande sur ce sujet-là. Je vous remercie.

**Manon PIEDNOËL**

Merci. Je vous propose qu'on passe au point suivant, qui est celui de la reconnaissance des associations étudiantes. Je laisse la parole à M. THUBERT pour présenter ce point.

### **III. RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES**

**Sébastien THUBERT**

Merci Mme la Présidente. Donc vous avez reçu les éléments par mail. Deux associations, ce sont les dernières de l'année universitaire qui vont demander la reconnaissance : la Croix-Rouge française à Sciences Po, et la branche de Sciences Polémiques sur le campus de Dijon, leurs dossiers sont conformes et donc elles seront reconnues jusqu'à l'été 2020. Pour rappel, elles vont rejoindre les 119 autres associations reconnues, dont la reconnaissance s'éteindra à l'été 2020, ce qui correspond à la fin des mandats des élus étudiants.

**Manon PIEDNOËL**

Je vous propose de passer au vote.

**Ismahane GASMI**

Pour les procurations : Mme JEAN à M. MARIANI ; M. CHARPENTIER à M. FARDE ; M. JAFFRÉ à Mme PIEDNOËL ; M. JEAN à Mme PIEDNOËL ; et M. BAIZ à M. FARDE.

*Les membres approuvent à l'unanimité la reconnaissance des deux associations étudiantes.*

### **IV. VALIDATION DES CONVENTIONS ANNUELLES DES ASSOCIATIONS PERMANENTES DES CAMPUS DE POITIERS ET DE REIMS**

**Manon PIEDNOËL**

Nous pouvons passer au point suivant, qui est celui de la validation des conventions annuelles des associations permanentes des campus de Poitiers et de Reims. Vous avez reçu les documents, mais je vous les rappelle, c'est donc l'Association sportive du campus de Reims, le Bureau des élèves du campus de Reims, le Bureau des arts du campus de Reims, et RIMUN, qui est donc l'association Reims International Model United Nations, et enfin le Bureau des élèves ibéro-américains autour du campus de Poitiers. Je vous propose de passer immédiatement au vote.

**Andreas ROESSNER**

Je suggère aussi de mentionner les montants qu'on propose aux différentes associations. Juste rapidement pour rappel, ce vote-là s'inscrit dans la continuité du vote qu'on a déjà précédemment fait pour les associations permanentes du campus parisien, notre volonté étant de faire en sorte que l'ensemble des campus puissent aussi bénéficier de ce système de validation des conventions annuelles. Nous sommes ravis de présenter aujourd'hui le campus rémois et le campus poitevin, sachant que vous aurez probablement pour Poitiers encore deux autres conventions à venir lors d'une prochaine séance. Donc en complément des précisions que vous a apportées Mme la Présidente, je vais rapidement énoncer les montants proposés pour les différentes associations : pour l'AS du campus rémois, nous mettons en face des objectifs qui sont fixés à l'association 5000 euros ; pour le Bureau des élèves 7500 euros ; pour

le Bureau des arts 5000 ; pour le RIMUN 3500 euros ; et enfin pour le campus poitevin avec le Bureau des élèves ibéro-américains 5000 euros.

**Manon PIEDNOËL**

Je vous propose de passer au vote.

*Les membres votent à l'unanimité la validation des conventions annuelles des associations citées.*

## **V. ADOPTION DU FINANCEMENT DES PROJETS ÉTUDIANTS SOUMIS À L'AVIS DE LA COMMISSION DE LA VIE ÉTUDIANTE DU 25 NOVEMBRE 2019**

**Manon PIEDNOËL**

Je vous remercie. Et donc on va passer à l'adoption du financement des projets étudiants qui a été soumis à l'avis de la CVE lundi dernier. La Commission a étudié un certain nombre de dossiers pour l'attribution de financements. Alors pour l'association Artimuse, la Commission a émis un avis favorable pour un financement de 1260 euros ; pour l'association Jeunes Européens, dans le cadre d'un voyage organisé à Bruxelles, la Commission a proposé un financement de 4000 euros ; pour l'association La Gazelle, dans le cadre de son programme éditorial 2019-2020, la Commission a proposé l'attribution d'un financement de 2100 euros ; pour l'association Sine qua none, sur un projet de rapport traitant des rapports entre l'Union européenne et Israël dans les territoires palestiniens et occupés, la Commission propose l'attribution d'un financement de 850 euros ; et enfin pour l'association Stop and Go, pour l'organisation du festival « Hit the road » édition 2020, la Commission propose l'attribution d'un financement de 4000 euros. Est-ce que vous avez besoin de précisions sur ces points ? Non, dans ce cas je vous propose de passer aux votes.

*Les membres votent le financement des projets étudiants à l'unanimité.*

**Guillaume FARDE**

J'avais juste une remarque, si vous permettez, juste pour souligner que parfois les associations d'étudiants n'ont pas pleinement connaissance du mécanisme de financement de leurs projets et on l'a notamment vu très récemment avec l'association Sciences Po Défense et Stratégie, avec une des représentantes, puisque c'est une jeune femme qui est à l'origine de ce projet, qui voulait amener certains des étudiants de Sciences Po à l'Île Longue pour visiter la base des sous-marins nucléaires français ; elle ignorait qu'il y avait la possibilité de demander un financement. Alors fort heureusement j'ai pu la mettre en relation avec Sébastien THUBERT qui a réglé ça de main de maître, et probablement que ça débouchera sur l'établissement d'un dossier, mais pour dire que ce point précis de l'information sur la capacité à demander des financements même pour des associations qui ont tout même atteint une certaine taille critique, un certain dynamisme au sein de l'école, n'est pas toujours parfait et probablement qu'il faudrait peut-être réinsister sur le fait qu'elles peuvent demander et dans certains cas des sommes qui sont conséquentes, qui sont votées. Le débat de ce matin le prouve.

**Andreas ROSSNER**

Merci pour la remarque, en effet, nous avons un effort de communication à déployer, sachant qu'évidemment l'ensemble des canaux de financement sont sur notre site web. Il y a une page dédiée au financement des projets associatifs, que cela concerne le fonds d'intervention associatif ou encore la commission de la vie étudiante. Au-delà de ça, nous organisons actuellement des formations dédiées aux responsables associatifs, formations lors desquelles nous parlons aussi des deux canaux de financement qui sont disponibles et en effet on se rend compte que de temps à autre les responsables associatifs ignoraient comment ils peuvent obtenir les fonds à l'intérieur de Sciences Po. C'est surprenant, mais on y insiste lors des formations qui ont lieu évidemment sur le campus parisien, mais aussi par extension sur les campus en régions car nous nous déplaçons pour rencontrer les responsables associatifs sur place, et j'espère que le mot petit à petit va passer.

## **VI. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA SÉANCE DU 7 OCTOBRE 2019**

**Manon PIEDNOËL**

Merci. On peut passer au vote du procès-verbal. Qui s'abstient ? Qui vote pour ? Qui vote contre ?

**Alexandre MARIANI**

J'étais absent.

*Le procès-verbal est validé à l'unanimité des voix exprimées.*

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

**Manon PIEDNOËL**

Je vous propose de passer au dernier point qui est l'échange d'informations sur des questions diverses. Est-ce que l'un ou l'une d'entre vous souhaite porter une question à la connaissance de ce conseil ?

**Alexandre URVOIS**

J'ai une question très rapide. Peut-être que Mme DUBOIS-MONKACHI pourra me répondre, parce que Bénédicte DURAND et Stéphanie BALME ne sont pas là. Ça concerne le BASc. On a appris que le BASc allait entraîner la suppression du double-diplôme, et ce n'est pas ce qu'on nous avait présenté au début, normalement ça ne devait pas impacter les doubles diplômes donc j'aimerais savoir quelle réflexion il y a eu autour de ça et pourquoi ça va entraîner ce changement-là.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Donc le BASc comme vous le savez tous, est un Bachelor of Arts and Sciences, qui a été voté dans cette instance et au sein du Conseil de l'Institut, et qui a vocation à remplacer, effectivement le double-diplôme avec Paris 6, en coordination avec l'établissement, pour des raisons de recouvrement pédagogique, parce que c'est aussi un diplôme de même nature qui porte à la fois sur les sciences sociales et les sciences dites dures, mais qui aura une spécificité de par l'existence de cours co-construits par les deux établissements, et une durée de quatre années, selon le modèle international du BASc. Une information va être diffusée cette semaine via un communiqué de presse.

**Alexandre URVOIS**

Parce que ça inquiète les étudiants qui sont actuellement dans cette filière-là.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Les étudiants ont été reçus par le responsable du programme, M. Nicolas BENVENU, qui, je pense, les a rassurés.

**Alexandre URVOIS**

À la suite de cette réunion-là, ils nous ont contactés justement pour faire part de leur inquiétude face à la suppression de ce cursus et on ne nous l'avait pas précisé auparavant, normalement quand on nous avait présenté...

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Ce qui est supprimé, c'est l'ouverture pour la rentrée prochaine. Entendons-nous bien, les étudiants qui sont engagés dans le programme vont continuer le programme.

**Alexandre URVOIS**

Heureusement.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

À mon sens, il n'y a aucune raison de s'inquiéter, il faut faire confiance à cette nouvelle offre de Sciences Po qui a l'avantage de s'inscrire dans notre politique de site, et vu la qualité pédagogique de ce programme, je pense qu'on ne peut que s'en satisfaire.

**Alexandre URVOIS**

Oui, je ne vous parle pas de la qualité pédagogique, mais veillez à les rassurer quand même sur la continuité et à les informer peut-être un petit peu plus sur le BASc, notamment ceux qui n'étaient pas à la réunion peut-être, cette communauté étudiante particulière qui pourrait se dire qu'est-ce que vaut mon diplôme, etc. Les informer pour dire que ça va continuer, que ça va prendre une autre forme.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Sur la question de la valeur du diplôme, tous les diplômés qui sont délivrés par l'établissement portent comme vous le savez le grade de licence, donc je pense qu'il ne faut vraiment pas avoir d'inquiétude et ils ont la possibilité de poursuivre en master ou d'aller dans un autre établissement. Il y a toutes les conditions pour qu'ils soient rassurés, mais si on doit faire une communication...

**Alexandre URVOIS**

Mais c'est plus de voir leur cursus disparaître. Leur dire que le BASc va être le même cursus, mais en mieux.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

J'entends bien. Merci en tout cas de cette remontée, nous serons attentifs à la communication qui va s'adresser à eux.

**Manon PIEDNOËL**

Parfait, merci. Comme vous le savez, une grève des transports est annoncée, assez importante a priori, à partir du 5 décembre. Il y avait des inquiétudes de la part de beaucoup d'étudiants sur les modalités notamment concernant l'obligation d'assiduité pour des cours qui sont en semaine 13, donc beaucoup des étudiants ayant déjà atteint leur quota d'absences, étaient très inquiets de cette grève. Il y a donc eu une communication de l'administration à tous les étudiants de Sciences Po et nous en sommes assez reconnaissants, pour annoncer que Sciences Po se montrera particulièrement bienveillant vis-à-vis des étudiants absents à ces cours-là. La question que je voulais aborder était de savoir s'il était possible que l'on étende cette bienveillance à la journée du 6, qui sera probablement aussi compliquée en termes de transports que le 5.

**Myriam DUBOIS-MONKACHI**

Alors effectivement ce sujet nous interpelle depuis que cette information est connue, ça fait quelques semaines que nous y travaillons, donc la réponse malheureusement je ne la maîtrise pas puisque ça dépendra de la situation du 5 au soir, mais je pense que vous pouvez être rassurés sur la bienveillance de l'institution qui a toujours été au rendez-vous. Je vous rappelle qu'il y a deux journées qui ont été dispensées d'assiduité ce semestre, la journée du 15 septembre pour la marche pour le climat, et la journée du 14 novembre, pour la marche en hommage à l'étudiant qui s'est immolé à Lyon. L'administration a toujours été sensible aux demandes exprimées par les étudiants, et nous ferons la même chose si nécessaire le 6 décembre, qui est effectivement une semaine consacrée aux cours de rattrapage. Sachez que nous avons demandé aux enseignants de rattraper, dans la mesure du possible, tous leurs cours avant le 5 décembre. S'il s'avère que le 6 la situation est identique au 5, il n'y a aucune raison pour que nous ayons une attitude différente concernant l'assiduité. Sur les examens, je veux bien dire quelques mots. L'administration de Sciences Po est très préoccupée, concernant tous les événements de scolarité qui sont programmés après le 5 décembre, puisqu'il y a à la fois le Grand oral qui se déroulera du 9 au 12 décembre, les oraux de première année, qui commencent le 7 décembre puis à partir du 13 jusqu'au 19, les examens finaux du semestre. Nous sommes donc très attentifs à la situation et nous avons d'ores et déjà réfléchi à des solutions qui sont différentes selon les événements et que nous communiquerons aux étudiants concernés le plus tôt possible, dès que nous aurons une visibilité de la situation. Nous souhaitons néanmoins respecter deux principes, le premier c'est le principe

d'égalité et nous avons consulté notre Direction juridique qui nous a assuré du respect de ce principe pour les préconisations que nous allons faire, et le deuxième principe est d'être le plus possible dans une situation normale pour permettre à tous ces événements de se dérouler dans le calendrier imparti, parce qu'on le sait, cela risque de perturber les étudiants. Les examens, les 162 qui sont programmés du 13 au 19 décembre, ça concerne 8000 copies finalement, c'est un gros enjeu, et il mobilise des personnels extérieurs à Sciences Po, des surveillants vacataires qui viennent de toute l'Île-de-France, et également des partenaires avec lesquels nous travaillons, notamment le SIEC à Arcueil qui accueille nos étudiants du Collège universitaire. C'est un moment très mobilisateur, on va tout faire pour qu'il puisse se maintenir, mais bien sûr pas aux dépens des étudiants, et si on s'aperçoit que la situation n'est pas gérable pour nos étudiants et pour les personnels qui sont embarqués dans toutes ces opérations, nous communiquerons des mesures d'adaptation, de report, ou d'annulation. Le message est vraiment de réassurance, c'est un sujet que nous avons traité, et sur lequel nous communiqueront dès que possible.

**Manon PIEDNOËL**

Je vous remercie. Est-ce qu'il y a d'autres points que vous souhaitez aborder en questions diverses ? Non. Dans ce cas, la séance est levée et nous nous reverrons le lundi 20 janvier.

*Manon PIEDNOËL lève la séance à 10 heures 25.*