

06/10

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION**PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 5 JUIN 2023****Présents :**

Nathan ARSAC, Cloé ARTAUT, Céline BUON, Raphaël CHARPENTIER, Anissa CHEHBIB, Florence DANTON, Alexis GOIN, Pierre-Louis PERIN, Yanis TABYAOUI THIBERT, Alix VIDELAINE.

Absents ou excusés :

Golvine DE ROCHAMBEAU, Mario DEL PERO, Grégoire ÉTRILLARD, Emiliano GROSSMAN, Théo GUÉRET, Cécile LAVIER, Pauline LEBARON (procuration à Nathan ARSAC), Julie SAADA,

Assistaient à la séance :

Fanny ADDA	Référente lutte contre les discriminations et la laïcité
Julie BABIN d'AMONVILLE	Directrice exécutive de l'École de droit
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice de la formation par intérim
Anne-Solenne DE ROUX	Directrice adjointe de la formation et de la recherche
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Sylvie HERLICQ	Déléguée ressources et vie enseignantes
Sébastien PIMONT	Doyen de l'École de droit
Vincent TENIÈRE	Secrétaire général adjoint
Sébastien THUBERT	Directeur de la vie étudiante
Baptiste VIVIEN	Responsable de l'engagement étudiant
Dina WAKED	Présidente du Conseil de l'Institut

*

* *

I. Validation des conventions annuelles 2022/2023 des associations permanentes	2
II. Projet de réforme de la 2ème année du master droit économique (Ecole de droit)	2
III. Présentation du plan d'action de lutte contre les discriminations	8
IV. Procédure d'évaluation par le Haut Conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) : restitution des discussions en réunion de travail	17
V. Échange d'informations sur des questions	22

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 5 JUIN 2023

La séance est ouverte à 8 heures 40 par Cloé ARTAUT.

Cloé ARTAUT

Bonjour à tous. Je vous propose que l'on commence. Pour le premier point, la validation des conventions annuelles, je laisse la parole à Monsieur VIVIEN.

I. VALIDATION DES CONVENTIONS ANNUELLES 2022/2023 DES ASSOCIATIONS PERMANENTES

Baptiste VIVIEN

Merci, Madame la Présidente. Bonjour tout le monde. Il s'agissait d'une demande de dotation complémentaire pour le Bureau des élèves de Menton ; dotation de 2 405 € qui viendrait s'ajouter à la dotation de 4 000 € qui avait été votée en 2022, lors du premier semestre. Une dotation qui s'explique notamment par des surcoûts engendrés dans l'organisation du gala de fin d'année.

Cloé ARTAUT

Est-ce qu'il y a des questions ou des remarques ? Non. Ismahane, est-ce qu'il y a des procurations ?

Ismahane GASMI

Oui, Madame LEBARON à Monsieur ARSAC.

Cloé ARTAUT

Merci beaucoup. On va pouvoir procéder au vote. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? C'est adopté.

Le Conseil valide la convention annuelle à l'unanimité.

Cloé ARTAUT

Pour le projet de réforme de la deuxième année de droit économique, je laisse la parole à Monsieur PIMONT et Madame BABIN d'AMONVILLE.

II. PROJET DE REFORME DE LA 2E ANNEE DU MASTER DROIT ECONOMIQUE (ÉCOLE DE DROIT)

Sébastien PIMONT

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Je vais essayer d'aller le plus vite possible, si cela est utile, pour chacune et chacun pour que ne puissions discuter ensuite. Le contexte de la réforme, c'est une réforme qui touche le master de droit économique de Sciences Po. Ce master accueille à peu près 120 ou 150 étudiants, selon les années, et huit étudiants sur dix vont se présenter à l'examen du Barreau. C'est leur objectif professionnel majoritaire, si j'ose dire. Et, c'est une formation qui est assez emblématique au sein de l'École de droit et à Sciences Po aussi, puisqu'elle a un modèle pédagogique, notamment un enseignement en petits groupes assez particulier ; une pédagogie inversée.

Quels sont les objectifs de cette réforme ? Quelle est la méthode et quelle est l'économie générale de la réforme ? Ce sont les trois points que je vais aborder ici.

Certains concernent les étudiants et d'autres concernent plus clairement l'école ou l'établissement. S'agissant des étudiants, l'idée était de donner plus de libertés tout en conservant une forme de cohérence. Quand je dis plus de libertés, je le dis très vite une fois et je vais revenir dessus dans les détails. On a une deuxième année du master droit économique qui est formée par des spécialités. Il y a six spécialités. Et, depuis l'origine, les étudiants restent dans ces spécialités pour choisir les électifs. L'idée ici est simple. Il s'agirait de permettre aux étudiants d'aller piocher des électifs ailleurs dans les

autres spécialités, et aussi si ces choix d'électifs sont suffisamment cohérents en allant chercher ces électifs dans des concentrations disciplinaires, et lorsque ces électifs correspondent à 10 crédits ETCS, permettre d'avoir une mention sur l'attestation de réussite ou sur le diplôme correspondant à la concentration dans laquelle l'on est allée piocher.

Il y a ici à la fois une forme de liberté que l'on voudrait donner et une possibilité de valoriser cette liberté. Vous remarquez, mais j'y reviendrai aussi, que les dates que nous proposons dans la mise en œuvre de cette réforme sont distinctes. D'abord, plus de libertés et ensuite la mise en place de la possibilité d'inscrire sur le diplôme, au titre d'un approfondissement, les choix qui ont été faits.

S'agissant des avantages pour l'établissement, c'est plus rapide : valoriser la richesse thématique des maquettes vis-à-vis de l'extérieur, vis-à-vis de nos partenaires, vis-à-vis des universités partenaires encore des universités étrangères, mais aussi vis-à-vis des professionnels du droit en général qui sont assez intéressés pour savoir ce que l'on fait, c'est-à-dire que si l'on réfléchit, par exemple, sur un site internet on présente nos spécialités. Et, on ne voit pas forcément si l'on regroupait toutes les matières de nos spécialités par thématiques ce que l'on traite réellement et la richesse de ce que l'on traite. Donc, ça permet d'avoir une autre lecture, c'est-à-dire que les spécialités donnent une lecture verticale. Et, ça permet d'avoir les concentrations thématiques qui permettraient d'avoir une lecture horizontale, si j'ose dire, de ce que l'on propose.

Enfin, évidemment, c'est un outil de pilotage. On s'en est rendu compte quand on présentait des extraits ou des exemples de concentrations. Cela nous permet de voir les matières qui sont enseignées dans toutes les spécialités, et à titre d'outil de pilotage de voir les doublons — il en existe, c'est historique. On enseigne beaucoup le droit de la concurrence, par exemple. Est-ce qu'il est nécessaire d'avoir autant de cours de droit de la concurrence où l'on enseigne beaucoup les questions relatives à la conformité ? Savoir ce que l'on peut supprimer et savoir ce que l'on peut ajouter, bien sûr, puisqu'il y a des priorités politiques que l'on peut avoir en termes de politiques pédagogiques. Par exemple, il faut enseigner beaucoup plus les questions d'intelligence artificielle parce que les questions d'intelligence artificielle, aujourd'hui, sont centrales. En tout cas, il y a un questionnement dans les professions juridiques. Et, au-delà des professions juridiques, bien sûr. Mais, si l'on veut mettre le paquet, il suffit de regarder d'une manière verticale et horizontale dans nos maquettes pour nous dire que ça manque, et l'on va créer des cours. Je n'en fais pas des tonnes là-dessus.

Ce qui est intéressant, peut-être : deuxième point. C'est la méthode que nous avons mise en œuvre pour présenter cette réforme. On a essayé d'impliquer la totalité des communautés. Quand je dis impliquer la totalité des communautés, d'abord le lien entre enseignement et recherche. C'est la faculté permanente, c'est-à-dire que c'est le département en droit, les professeurs qui sont à l'origine de cette réforme. Ensuite, nous avons décidé de travailler avec une commission qui associait à la fois notre école ou plusieurs autres écoles, la Direction des études et des partenariats, la Direction de la formation, bien sûr, et des académiques, mais aussi la Direction de l'École de droit. On a eu plusieurs réunions. On a essayé de regarder ce qui se faisait dans toutes les écoles en termes de choix dans les électifs. Et, ça nous a permis d'avoir une construction que l'on a ensuite pu proposer tout à la fois au Conseil pédagogique, au Conseil stratégique, mais aussi d'une manière informelle à des Alumni assez nombreux et à un grand nombre de nos partenaires chaque fois pour voir si ça leur semblait cohérent. Et, si c'était possible. J'ajoute, parmi les communautés avec lesquelles on a travaillé, il y a aussi les équipes pédagogiques de l'École pédagogique et administrative. On a présenté le projet lors d'une réunion qui était bien en amont, c'est-à-dire au moment où l'on réfléchissait, où il y avait un certain nombre d'options ouvertes.

Ensuite, s'agissant de la mise en œuvre de cette réforme, on a travaillé pour voir si c'était faisable et les conditions auxquelles c'était faisable. C'est ce qui nous a décidés à le faire en deux temps : un premier temps pour l'année prochaine et un second temps pour 2024.

Ensuite, quelques mots sur l'économie générale de la réforme, c'est-à-dire en quoi est-ce que cette réforme consiste ? La situation actuelle, le master sur lequel nous travaillons, le master de droit économique est un master en deux ans. La première année est faite d'un bloc. Je crois que les étudiants peuvent choisir. Il y a simplement deux électifs à choisir : un théorique et un pratique. Pourquoi ? On accueille des étudiants qui viennent pour huit sur dix du Collège universitaire pour rester sur ce public. Ce ne sont pas des juristes et une fois qu'ils ont le diplôme, ils vont pouvoir passer l'examen du Barreau. Et, ils réussissent plutôt l'examen du Barreau. Quand je dis plutôt, plutôt bien, je veux dire. Ce qui veut dire qu'il y a vraiment un projet pédagogique particulier pour arriver jusqu'au niveau qui permet de passer avec un certain succès les examens. Première année : les fondamentaux, b.a.-ba. On incite à faire une césure entre la première et la deuxième année, la professionnalisation. Le plus souvent, c'est deux

stages ou un stage et un séjour dans une université étrangère. Ensuite, c'est l'année que nous reformons, c'est-à-dire l'année où l'on trouve des spécialités. Les spécialités, comme leur nom l'indique, permettent évidemment aux étudiants d'acquérir des compétences supplémentaires dans certaines matières ou certaines thématiques. Mais, il ne faut pas non plus exagérer s'agissant d'une deuxième année de master droit économique la densité de la spécialisation. Ce n'est d'ailleurs pas ce que demandent les futurs employeurs des juristes. Ils restent quand même des généralistes évidemment.

Vous avez les spécialités qui sont affichées ici. S'agissant de ces spécialités, si l'on veut avancer un tout petit peu, on a décidé à la fois de les maintenir et à la fois d'offrir plus de libertés. Pourquoi avoir décidé de maintenir les spécialités ? Cela fait presque 15 ans que l'École de droit existe et elles sont assez connues par les employeurs, en fait. On s'est rendu compte en discutant avec les différents cabinets d'avocats, avec les Alumni — ils sont toujours, c'est bien normal, attachés au diplôme qu'ils ont obtenu. Mais, au-delà de ça, on s'est rendu compte qu'il y avait quand même une sorte de mémoire du diplôme. Par exemple, certains cabinets accueillent des étudiants qui sont en master de droit économique, droit public économique. Les autres d'accord, mais c'est surtout ceux-là. Donc, il y a une sorte d'effet mémoire.

J'ajoute que les spécialités présentent une sorte — on en a pas mal discuté quand on a lu l'ensemble et quand vous avez lu le rapport de Bruno PALIER — de cohérence assez intéressante ici puisque chaque spécialité est dirigée par un responsable scientifique et un responsable pédagogique. Et, ça marche plutôt bien et ça permet vraiment d'impliquer la faculté permanente. Donc, mettre en cause les spécialités aurait été faire sortir en quelque sorte la gestion du master de la faculté permanente, alors qu'elle est plutôt bien intégrée ici. J'ajoute que ça permet d'avoir un suivi assez fin des effectifs qui permet d'avoir des groupes conformes à ce que l'on attend.

La création des concentrations thématiques, c'est ici, vu que j'ai à peu près dit ce qu'il y avait à dire dessus, ce sont des thématiques qui permettent de valoriser ce que nous faisons, d'avoir et de mener une forme de politique pédagogique. Et, de permettre aux étudiants d'avoir des choix qui sont vraiment conformes à leurs objectifs professionnels, c'est-à-dire qu'on a souvent des étudiants qui disent, par exemple : j'aimerais bien travailler dans un cabinet d'avocats plutôt pour faire des fusions/acquisitions, mais j'aimerais aussi faire du droit pénal, faire plus de droit pénal ou j'aimerais faire du droit public, mais je voudrais aussi faire de l'arbitrage. Aujourd'hui, on est obligé de dire non. Demain, on pourra dire oui puisqu'il y aura la possibilité d'aller chercher des électifs, et même si les choix sont cohérents d'avoir une mention d'une concentration en plus de la spécialité. Alors, évidemment, ça supposera, mais c'est ce que l'on a l'habitude de faire un accompagnement des étudiants parce qu'on a des étudiants qui évidemment savent précisément ce qu'ils veulent faire. Et, on a des étudiants — ils sont assez nombreux et c'est bien logique. Et, on ne fait rien d'ailleurs pour complètement empêcher ça — qui ne savent pas exactement ce qu'ils veulent faire. Et, ils disent vouloir faire ça, et ça, et si je choisis de faire quelque chose, je me ferme sans doute un certain nombre de portes. C'est aussi un moyen de laisser un choix ouvert le plus longtemps possible évidemment.

S'agissant du principe des concentrations, peut-être que je ne vais pas rentrer dans le détail pour répondre, le cas échéant, aux questions que vous vous poseriez, mais les concentrations correspondent. Le choix de matières dans des concentrations qui seraient mentionnées dans le diplôme doit correspondre à 10 crédits ECTS. C'est par exemple deux cours électifs et un atelier. Mais, je précise ici que si les étudiants veulent juste prendre un électif dans une autre matière, ce sera possible. Simplement, ça ne sera pas mentionné sur le diplôme. Ils peuvent tout à fait choisir d'aller piocher ailleurs, mais dans cette limite néanmoins pour quand même conserver la cohérence de la spécialité qu'ils auront choisie.

Sur la diapositive 9, vous avez quelques exemples de concentrations qui parleront peut-être aux juristes et aux autres d'ailleurs. Il y a 11 concentrations. Vous remarquerez peut-être la dernière droit européen où il y a six matières qui sont susceptibles d'être choisies. C'est parmi le plus faible choix. On ne va pas en dessous, c'est-à-dire qu'il faut qu'il y ait un certain nombre de possibilités de choix dans chaque concentration. Et, c'est un principe sur lequel on a réfléchi pour éviter — ce qui est à mon avis un des risques d'une réforme comme celle-ci — la trop grande frustration des étudiantes et des étudiants. Je m'explique. Chacun connaît le moment des inscriptions pédagogiques. Il y a ce moment-là. Et, évidemment, on a envie d'avoir la matière qu'on ambitionne d'avoir. Si l'on offre plus de choix, ça veut dire bien évidemment d'avoir beaucoup plus de possibilités d'avoir la matière, mais aussi plus de possibilités de ne pas y parvenir. Donc, on a essayé de faire des concentrations avec un grand nombre de matières, le plus grand nombre de matières possible pour faire en sorte, si les étudiantes et les

étudiants ne peuvent pas avoir la matière précisément qu'ils veulent dans la même concentration, ils pourront avoir une autre matière.

J'en finis peut-être par là pour vous dire, si l'on a décidé de le faire en deux temps, pour revenir sur ce point, c'est pour en quelque sorte nous permettre de procéder à une forme d'évaluation et un test grandeur réelle de la faisabilité, même si la faisabilité on en a discuté avec les équipes qui vont les mettre en œuvre. C'est tout à fait possible d'ouvrir des électifs supplémentaires. Et, une fois que l'on aura le recul pour savoir la manière dont s'est passée cette ouverture d'électifs supplémentaires, en 2024, nous procéderons aux modifications nécessaires afin que le choix des concentrations, si ça correspond à 10 crédits ECTS, puisse figurer sur le diplôme.

Je vous remercie pour votre attention.

Yanis TABYAOUI THIBERT

Merci, Monsieur le Doyen pour cette présentation. Vous le savez, à NOVA, on est très engagé sur cette question de la réforme de l'École de droit, et l'on se réjouit de cette réforme puisque c'était une demande qui va dans le sens de la volonté des étudiants. Avec la déléguée de ma promotion, nous avons beaucoup échangé avec vous à ce sujet. On s'étonnait un peu de ne pas avoir de nouvelles ces derniers mois sur la suite de la réforme. On est tout de même content de voir que ça avance et qu'aujourd'hui elle est présentée en Conseil. On avait deux questions à NOVA. D'abord, sur l'année prochaine, autant la réforme dans deux ans est très bien présentée dans votre document. Autant, on se demandait la liberté qui sera donnée l'année prochaine aux étudiantes et aux étudiants du master de droit économique dans le choix des électifs. Enfin, dernière question, parce que vous savez à NOVA qu'on y est très attaché. Est-ce que la réforme de l'alternance à l'École de droit est en cours ?

Florence DANTON

Bonjour. Merci pour cette présentation. C'était juste une question sur les différentes communautés qui ont participé à l'élaboration de cette réforme. On a évoqué la communauté académique, la communauté étudiante. Qu'est-ce qu'il en est de la communauté des employeurs, des entreprises ? Et, comment sont-ils intégrés au processus d'évaluation ultérieurement puisque je crois qu'il avait été évoqué le fait, effectivement, de l'attention portée à un certain nombre de communautés dans la suite de la mise en place du processus ? Mais, justement, sur l'aspect entreprise puisque le droit économique concerne le monde de l'entreprise. Qu'est-ce qu'il en est ?

Pierre-Louis PERIN

Bonjour. Merci, Monsieur le Doyen. Tout d'abord, je voudrais dire que j'ai fait passer plusieurs Grands O de l'École de droit ce semestre. Donc, j'ai noté la grande satisfaction en général des étudiants sur le parcours et les études qu'ils ont menés, ce qu'il ne veut pas dire qu'il ne faut rien faire. Donc, je pense que la réforme répond à certains de leurs besoins et de leurs demandes qui sont, à mon sens, totalement légitimes et satisfaisants. Donc, cette réforme vient à point nommé pour renforcer encore la réussite de l'École de droit. Et, je n'ai pas de question particulière sauf que j'aimerais bien entendre la réponse à la question sur l'alternance qui, pour moi, est un sujet un peu compliqué à manier en tant qu'employeur.

Anissa CHEHBIB

Bonjour. Merci beaucoup, Monsieur le Doyen, pour cette présentation. Concernant l'UNEF, on a quelques questions sur des points de précisions. D'abord, il est indiqué dans le document qui nous a été remis que la spécialité DPE comprend dans les effectifs le nombre d'étudiants et d'étudiantes de l'École d'affaires publiques qui ont rejoint l'École de droit via la passerelle, mais qui ne seront pas concernés néanmoins par la réforme. Est-ce que l'on pourrait savoir les raisons pour lesquelles la décision a été prise de ne pas inclure les étudiants de l'EAP ? Et, est-ce parce que leur parcours est plus concentré sur les fondamentaux quand on fait la passerelle ?

On a aussi remarqué sur le tableau des effectifs de deuxième année de master de droit économique par spécialité que l'effectif total a baissé depuis 2021/2022 où l'on était à 165 étudiants. On est même monté à 186 en 2022/2023. Aujourd'hui, on est à 124 étudiants. Est-ce que l'on connaît les raisons de cette baisse ?

Dernier point de précision. Il est indiqué aussi — vous êtes un petit peu revenu dessus — que pour garantir la possibilité de valider une concentration, et en dépit des contraintes des inscriptions pédagogiques et des cours qui sont vite remplis, les thématiques comprendront un nombre suffisant de

cours pour qu'un autre cours puisse être choisi si le cours souhaité en première intention n'est pas possible. Mais, c'est vrai que l'on note que ce n'est pas le cas pour quelques thématiques comme le droit européen où pour l'instant il y a six cours électifs pour cette concentration sur quatre à choisir, si je ne dis pas de bêtises. Donc, est-ce qu'il est prévu que d'autres cours soient ajoutés sur le plus long terme ? Sinon, globalement, on trouve que cette réforme est une très bonne idée et l'on y est très favorable, surtout qu'on a pu avoir quelques retours. On a pu comprendre que ça répond à des revendications fortes des étudiants de ce master. Donc, on est ravi qu'elles aient pu être entendues. Merci.

Sébastien PIMONT

Merci beaucoup. Pour cette première série de questions, Yanis, est-ce que les étudiants vont avoir la même liberté dès la première année ? Oui, la même liberté de choix, évidemment. C'est simplement que l'on ne procédera pas à la mention sur le diplôme du choix de la concentration ou du choix de l'approfondissement. Pourquoi ? Il nous a semblé, pour éviter, tout couac dans la mise en œuvre qu'il valait mieux procéder en deux temps. Mais d'emblée, oui, la même.

S'agissant de l'alternance, ce projet — je vais avoir l'occasion de vous voir souvent, en fait puisque — est le premier d'une série sur lesquelles nous sommes en train de travailler. L'alternance est un autre projet. La création d'un nouveau LLM est un autre projet. La création d'une prépa avocat est un autre projet. La création de formations continues est un autre projet. C'est très bien d'avoir des projets, mais il faut les mener en étant raisonnable, et en essayant à la fois d'assurer le travail qui est le cœur de notre métier : organiser des cours ; sélectionner des étudiants ; diplômé des étudiants. Et, de la manière dont on veut le faire, c'est-à-dire de la manière qui est propre à Sciences Po, en accompagnant les étudiantes et les étudiants et en faisant en sorte que le climat de travail pour les équipes soit le plus satisfaisant possible. Pour donner un exemple, parce que c'est une question importante, l'année dernière ça nous a conduits, au mois de mai, à dire que nous suspendions le travail sur nos réformes parce que c'était trop tendu avec une charge de travail trop importante. Et, nous que reprendrions en septembre. Nous avançons et l'on avance aussi sur l'alternance. Pour être plus précis sur l'alternance, la semaine dernière, un rendez-vous a eu lieu en CFA pour proposer le projet d'alternance que nous pourrions offrir aux étudiantes et aux étudiants de l'École de droit en droit économique dans un premier temps, et en CJJ dans un second temps. Et, les documents que j'ai consultés avant le rendez-vous avec le centre de formation me semblaient très aboutis. On pourrait peut-être proposer l'alternance en 2024. En tout cas, c'est l'objectif pour nous.

Florence, le suivi, on va travailler évidemment avec les cabinets d'avocats, mais aussi les Directions juridiques afin de s'assurer que tout cela se fasse conformément à ce qu'ils attendent. On l'a déjà fait puisqu'on a travaillé avec le Conseil stratégique et avec nos partenaires. Et, parmi nos partenaires, évidemment, les cabinets d'avocats qui travaillent avec nous depuis longtemps. Et, évidemment, ils seront associés, le Comité stratégique et nos partenaires, à une forme d'évaluation ; une évaluation du processus. Je précise ici que le fait de pouvoir ouvrir par ailleurs l'alternance va nous permettre de travailler, me semble-t-il, et c'est une manière de répondre à Pierre-Louis aussi par anticipation, avec plus de Directions juridiques. Pourquoi ? Le format en alternance, le format de professionnalisation que propose l'alternance n'est pas toujours tout à fait satisfaisant pour les cabinets d'avocats qui sont, puisque huit étudiants sur dix passent l'examen du Barreau, les employeurs fréquents de nos étudiantes et de nos étudiants lorsqu'ils sont diplômés. En revanche, mettre en place l'alternance va nous permettre de proposer ou de permettre à nos étudiantes et à nos étudiants d'aller plus fréquemment dans des Directions juridiques. Pendant la césure, ils n'y vont presque pas. Si l'on met en place l'alternance, on a discuté avec un certain nombre de directeurs juridiques, bien sûr et il y a vraiment un attrait. Donc, c'est avec eux que nous travaillons bien sûr.

Pierre-Louis, un grand merci pour ton appréciation sur l'École. Un grand merci. Tes encouragements comptent beaucoup, et je pense avoir répondu à ta question, c'est-à-dire que l'alternance est vraiment pour essayer d'ouvrir d'autres perspectives pour nos étudiantes et nos étudiants plutôt vers les Directions juridiques.

Anissa, si vous m'autorisez à utiliser votre prénom, je vous remercie beaucoup pour vos questions et pour l'appréciation que vous portez sur la réforme. Pour essayer de répondre, droit public économique. Les étudiants en passerelle, pourquoi ne pas pouvoir leur proposer autant de libertés que celles que nous proposons dans le cadre de la réforme aux étudiants qui ne sont pas en passerelle ? C'est parce qu'on a dû concocter un mix de disciplines, de matières qui en première et en deuxième année sont cohérentes pour permettre aux étudiants en passerelle, venant de la passerelle, c'est-à-dire venant de l'EAP de

pouvoir ensuite passer l'examen du Barreau. Donc, évidemment, on va peut-être pouvoir y réfléchir un peu pour voir si l'on peut donner un peu de souplesse. Mais, à priori, ça nous a semblé compliqué d'ouvrir autant de libertés dans la mesure où ces étudiants doivent suivre des cours en première année. Par exemple, droit des contrats, droit de la responsabilité. C'est deux exemples que j'ai à l'esprit. Il y a une fixité nécessaire compte tenu de l'objectif poursuivi.

S'agissant des effectifs, deux remarques. Première remarque, ils étaient montés très haut pendant deux ou trois ans. Et, je pourrais presque dire, mais je ne veux pas être malthusien, mais trop haut ; trop haut pour pouvoir appliquer un modèle pédagogique vraiment satisfaisant. Mais, évidemment, deuxième remarque. Je note que les effectifs des étudiantes et des étudiants du Collège universitaire qui seraient susceptibles — j'utilise encore le conditionnel à cette date — de s'inscrire à l'École de droit ont augmenté cette année. Et, en dépit de ma première remarque, je m'en réjouis bien sûr. Encore une fois, c'est le point d'équilibre dont je parlais tout à l'heure lorsque je répondais à Yanis, je crois, c'est-à-dire que l'on doit être capable de donner un enseignement de qualité bien sûr et d'accueillir tous les étudiants qui veulent venir. Donc, il y a vraiment un équilibre ici à trouver.

Enfin, la question des concentrations comme le droit européen qui ne comprendraient pas suffisamment d'électifs, précisément je trouve que le fait de réfléchir par concentration va nous permettre, va nous obliger à renforcer un certain nombre de thématiques parce qu'elles sont importantes. Et, le droit européen est un exemple assez clair de l'importance que l'on doit accorder à certaines matières. Finalement, on se rend compte qu'il y a six cours. Il va peut-être falloir faire mieux, mais en essayant d'être raisonnable d'un point de vue budgétaire. Mais, les concentrations vont nous y aider aussi, me semble-t-il, c'est-à-dire en se disant qu'il y a peut-être trop de matières dans certaines thématiques. J'ai pris l'exemple du droit de la concurrence. Je ne sais pas si c'est tout à fait exact. Je pourrais en prendre d'autres. Donc, on peut peut-être éliminer un cours ici, un cours ailleurs et renforcer le droit européen. En tout cas, j'insiste là-dessus. C'est une priorité de notre établissement, l'enseignement du droit européen. Et, dans le plan que l'on négocie en ce moment avec la Direction de la formation, on va recruter à l'École de droit, c'est-à-dire dans le département droit, au moins un spécialiste supplémentaire en droit européen, ce qui va nous permettre d'imaginer d'ouvrir des cours supplémentaires.

Dina WAKED

Bonjour. Merci beaucoup. Tout d'abord, je tiens à vous remercier, Sébastien et Julie et tout le monde qui s'est impliqué ces dernières années pour mettre en place cette réforme. C'était vraiment difficile de mettre cela en place. J'espère que pour l'application ce sera moins difficile que prévu.

J'ai juste une question. En relecture du document, j'ai déjà posé la question, quand on a commencé cette réflexion, il y a eu un courant au sein de l'École de droit qui souhaitait supprimer la spécialité totalement et avoir un passage ouvert pour les étudiants qui ne veulent pas avoir un diplôme avec une spécialité. Est-ce toujours possible ? En relisant le document, j'ai un peu l'impression que ce n'est plus le cas. Les étudiants doivent choisir parmi ces six spécialisations. C'est peut-être ce qui s'est dit et souhaité par les étudiants d'un côté, par la communauté des recruteurs de l'autre côté. Mais, est-ce qu'il y a peut-être une voie toujours possible aujourd'hui ou peut-être plus tard pour que les étudiants qui ne savent pas la spécialité qu'ils veulent, malgré qu'il y ait *Global Governance Studies*, très choses très ouvertes, qui veulent juste un master de l'École de droit qui tout seul sera déjà suffisant pour ouvrir plusieurs portes après. Souvent, nos étudiants ils font après un LLM. Ils se spécialisent plus tard. Est-ce que c'est quelque chose qui est donc possible, dans un deuxième temps peut-être ?

Sébastien PIMONT

Merci beaucoup. Dina nous permet de rentrer dans une dimension que je n'ai pas évoquée. Pour une réforme qui peut sembler sur le papier assez simple, il s'agit d'ouvrir des électifs et d'en faire mention sur le diplôme. En fait, il s'est écoulé trois années de discussion. C'est pour ça que j'ai insisté sur la méthode, c'est-à-dire trois années de discussion où d'abord ça a été une discussion entre professeurs, avec plusieurs modèles. Certains disaient : à Harvard on fait comme ça. Mais, dans telle autre université, on fait autrement. Mais, il faudrait laisser la totale liberté aux étudiants et d'autres disaient qu'il allait absolument conserver les spécialités. D'ailleurs, la réforme au début s'appelait la déspecialisation, c'est-à-dire qu'il s'agissait de mettre en cause les spécialités totalement hors champ. Je referme cette porte, mais il y a une profondeur historique à nos discussions.

Dans l'état actuel, on ne va pas avoir un choix qui sera une absence de choix, c'est-à-dire qu'on ne va pas autoriser les étudiantes et les étudiants à dire qu'ils ne veulent pas de spécialité, mais pour la raison

que tu as indiquée à laquelle l'on ajoute quelque chose, c'est-à-dire qu'il y a une spécialité qui à mon avis est très large qui est *Global Governance Studies*. Vraiment, elle permet d'embrasser un grand nombre de matières. Et, en plus, les étudiantes et les étudiants ont le droit d'aller piocher des électifs ailleurs. Donc, ça satisfait cette demande qui avait été celle d'un certain nombre parmi nous dans la faculté permanente qui consistait à dire que l'on peut très bien être diplômé du master droit économique sans aucune spécification. Faut-il aller plus loin ? La porte n'est pas fermée. J'aimerais néanmoins que l'on commence à réformer la première année du master droit économique. La réforme est la première pour savoir à la marge les matières qu'il faudrait ajouter puisqu'on a ouvert plus de libertés en deuxième année, avant de réformer de nouveau la deuxième année du master droit économique.

Yanis TABYAOUI THIBERT

Je voudrais simplement réagir en disant, au vu des consultations qu'on a pu menées au sein de l'École de droit, les étudiants sont assez attachés au principe des spécialités. Il y a une vraie volonté de se spécialiser en deuxième année pour faire un choix, pour avoir peut-être plus de technicités dans certains domaines. Et, la seule demande qui existait était celle peut-être d'une grande plus souplesse dans les électifs pour que, par exemple, un étudiant qui choisit la spécialité contentieux et arbitrages puisse se spécialiser, par exemple, en droit pénal si c'est son projet professionnel.

Cloé ARTAUT

Est-ce qu'il y a d'autres questions sur ce point ? En ligne pas de questions non plus ? Dans ce cas, je propose que l'on vote. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? C'est adopté à l'unanimité.

Le Conseil approuve la réforme de la 2ème année du master droit économique à l'unanimité.

III. PRESENTATION DU PLAN D'ACTION DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cloé ARTAUT

Je vous propose que l'on passe suivant sur la présentation du plan d'action de lutte contre les discriminations avec Kate VIVIAN et Fanny ADDA.

Kate VIVIAN

Bonjour à toutes et à tous. Merci, Madame la Présidente. On va effectivement faire une présentation à deux voix avec Fanny pour nous situer dans la lignée de ce que vous avez déjà eu en présentation lors de la présentation du rapport du groupe de travail qui avait été présidé par Jeanne LAZARUS. Donc, juste pour quelques éléments de contexte.

Vous le savez parce que vous avez eu le rapport, ce travail de groupe a fait un état des lieux très détaillé et a émis une cinquantaine de recommandations. Aujourd'hui, nous travaillons depuis. Donc, dans les deux mois depuis la présentation de ce rapport, dans le cadre d'un comité de pilotage qui était assez restreint. Mais, au niveau des membres du COMEX pour assurer un portage politique fort avec évidemment la présence forte de la DFR, de la DRH, du Secrétariat général et de la Direction de l'engagement évidemment.

Aujourd'hui, le plan d'action que l'on vous présente — on ne va pas rentrer dans les 39 actions en détail que le plan présente, mais juste pour vous donner la structuration générale. On a 39 actions à travers 10 grands objectifs que nous avons établis, avec une vraie volonté de rendre visible et tangible un engagement institutionnel qui doit bénéficier à toutes les communautés de Sciences Po, et qui se situe évidemment à travers l'ensemble des 25 critères de discrimination qui sont prohibés par la loi.

Pour la présentation d'aujourd'hui, on va se focaliser vraiment sur les actions prioritaires pour l'année académique qui suit, avec un focus fort sur les actions qui seront en place dès le semestre d'automne. On pourra passer assez rapidement sur les grandes actions ensuite sur les années qui suivent parce que, comme vous l'avez vu, on prévoit un déploiement sur trois ans avec un engagement très fort de transparence et de dialogue avec vous en tant qu'élus ainsi qu'avec toutes les communautés pour revenir chaque année faire un bilan, travailler avec vous sur les améliorations éventuelles à apporter à ce plan. Donc, il y a une vraie volonté de construire ça ensemble et de faire évoluer parce que nous partons tout de même, pour ce plan, d'une feuille blanche en quelque sorte, et l'on construit avec vous.

Très rapidement, avant de passer la main à Fanny pour les actions prioritaires, pour vous donner une idée des quatre engagements structurels que nous portons dans le cadre de ce plan et dans lesquels se situent les différentes actions.

Il y a premièrement une volonté forte de structurer, de professionnaliser, de formaliser et de rendre visibles des engagements qui existent déjà à Sciences Po. On ne les crée pas, mais en tout cas ils nécessitent une formalisation et qui formeront vraiment la solidité du socle. C'est le premier bloc d'actions que nous proposons.

Le deuxième bloc est vraiment une volonté de sensibiliser, de former, d'accompagner les différentes communautés à la lutte contre toutes les formes de discrimination qui nous concernent toutes et tous. Et, une volonté forte de partager une culture commune à travers l'Institution. Il y a également dans ce bloc la notion de la prévention d'éventuels faits à caractère discriminatoire, et de manière générale, de manière plus macro, créer les conditions nécessaires à une bonne diversité, une bonne représentativité de l'ensemble de nos communautés à travers Sciences Po. C'est le deuxième bloc.

Le troisième, c'est évidemment le besoin fondamental de structurer la manière dont nous traitons des signalements de situations qui sont susceptibles de révéler les faits à caractère discriminatoire. Donc, vraiment la manière dont nous prenons en charge ces signalements, l'ensemble des enquêtes. Et, nous accompagnons les personnes plaignantes et mises en cause.

Le quatrième et dernier bloc est plus à moyen et long terme, mais c'est vraiment les manières que nous avons à notre disposition en tant qu'université ; la spécificité de notre métier d'accompagner à la fois les engagements opérationnels, structurels avec un renforcement de l'offre pédagogique et de recherche sur ces questions à travers le prisme de nos disciplines fondamentales. Donc, il y a une vraie volonté de cartographier en premier lieu tout ce qui existe en matière d'offres de formation aujourd'hui sur les questions de discrimination, d'égalité et de diversité de manière générale. Et, de pouvoir ensuite renforcer l'offre le cas échéant, y compris à travers la possible création d'un certificat sur le même modèle que Présage. Mais, là, je vous dis. On est plutôt dans des actions à plus long terme.

Je passe la parole à Fanny pour le focus sur l'année qui arrive.

Fanny ADDA

Merci, Kate. Bonjour à toutes et à tous. Comment souhaitons-nous procéder pour démarrer cette nouvelle page de ce plan d'action ? Nous souhaitons tout d'abord nous attaquer à la question de la visibilité du sujet en développant notamment le site internet, les pages consacrées à la lutte contre les discriminations sur le site internet, en mettant en place un réseau de correspondants de la communauté étudiante et du personnel parce que nous pensons de cette façon que nous pouvons échanger plus d'informations, consulter les personnes du projet ou bien faire de la remontée d'informations parce qu'on sait qu'on peut s'appuyer sur l'expérience des personnes. Par ailleurs, le plan handicap est un plan à part entière d'actions qui va permettre d'avoir un schéma directeur sur la question du handicap. La politique handicap de l'Institution n'est bien sûr pas nouvelle, mais récemment il a été conduit des séances en groupes de travail. Et, la mission handicap pourra venir vous présenter ce prochain plan d'action. Et, nous souhaitons aussi proposer une charte à la fois sur les questions d'égalité, de discrimination et d'inclusion de façon générale. Une charte est un document qui permet de démontrer la politique volontariste de notre établissement, et donc de rassembler dans un seul document le périmètre d'action, le fonctionnement. Et, donc de participer à la clarté du sujet.

Par ailleurs, l'autre chantier très important, c'est l'accès à l'information sur le dispositif d'écoute et de signalements. Il faut le formaliser parce qu'aujourd'hui, en cas de VSS, par exemple, on sait qui contacter et ce qu'il est possible de faire. Par contre, lorsqu'une discrimination survient, on ne sait pas vraiment vers qui se tourner ou en tout cas dans quoi l'on s'engage. Donc, pour nous, il est nécessaire de présenter le dispositif que nous avons pensé sur la base de ce qui a été réfléchi et analysé lors du groupe de travail. Il s'agit de publier les informations sur le site bien entendu, d'élargir aussi la ligne d'écoute qui aujourd'hui est animée par le partenaire France Victimes qui porte sur les VSS et qui peut être aussi l'occasion de s'exprimer, de déposer une parole sur du racisme, de l'antisémitisme ou d'autres formes de discriminations.

Par ailleurs, nous avons déjà recruté une personne à la Direction des affaires juridiques pour pouvoir mener, continuer à mener les enquêtes administratives. Et, il y aura également un autre recrutement toujours dans ce domaine, mais plutôt côté vie étudiante.

Enfin, il nous semble aussi très important de s'attaquer à la formalisation du dispositif sur la question du stage et de l'apprentissage, à la fois la recherche de stage ou d'un contrat d'apprentissage, mais aussi

sur les problèmes qui peuvent survenir lors de ces expériences puisque notre actuelle cellule d'enquêtes n'est pas compétente pour traiter ces problèmes.

Enfin, l'autre grande opération qui va aussi nous occuper cette année, c'est tout le travail autour de cette culture commune, de ce socle commun, sur le principe de non-discrimination. Nous allons donc mettre en place des actions d'information et de sensibilisation à des moments clés pour que tout le monde puisse avoir en tête qu'il y a des risques de discrimination ou être sensibilisés au sujet. Nous allons également, sur le modèle des modules de formation VSS, déployer aussi un plan de formation sur la question des discriminations par public. Il s'adressera à la communauté étudiante, à la communauté salariée et aux enseignants. Et, nous allons également entamer un travail autour de pratiques inclusives à partir du printemps. Il y a plusieurs actions que nous prévoyons de mener. Par exemple, la formalisation de la procédure sur le changement de prénom d'usage ou encore la question de l'amélioration de la mixité et de la parité dans nos jurys et nos commissions.

Autre chose importante, c'est de travailler sur nos pratiques notamment organisationnelles parce qu'on sait que les discriminations ne sont pas uniquement directes, mais qu'elles peuvent aussi être d'ordre plutôt systémique. Là, nous souhaitons mener plusieurs actions. Par exemple, l'épurement du trombinoscope qui peut être générateur de biais ou alors la création d'indicateurs de suivi EDI, égalité, diversité et inclusion. Kate a parlé du travail de cartographie des enseignements. Et, je peux aussi citer le travail de mémoire qui nous semble important, mémoire de plusieurs choses liées aux questions d'antisémitisme ou de racisme. Ça nous semble aussi très important d'inculquer, de revenir sur des expériences passées et de diffuser la connaissance à travers ces questions. Je te redonne la parole.

Kate VIVIAN

Merci beaucoup, Fanny. Juste pour faire un focus très rapide — on pourra y revenir dans les questions évidemment. Fanny a expliqué l'une des actions sans doute la plus prioritaire qui va être en place dès la fin août. C'est la publication du dispositif et du schéma de signalements et de traitements de ces signalements en cas de faits potentiellement discriminants.

Vous connaissez ce schéma, en tout cas sur la partie basse parce qu'il s'agit évidemment du même schéma à partir de la CEIP de traitement des situations, potentiellement de faits de VSS. Mais, on fait un focus particulier sur le haut et Jeanne LAZARUS vous en avait parlé lorsqu'elle est venue présenter en Conseil l'un des éléments importants qui sont sortis du groupe de travail. C'était une différenciation un peu nécessaire avec des situations de VSS et donc avec le dispositif qui devait accompagner cette différence. Il s'agit du besoin d'avoir un moment qui n'est pas forcément le déclenchement automatique d'une enquête auprès de la CEIP. Ça peut être pour plusieurs raisons.

Premièrement, on tente de le faire visualiser grâce à ce schéma. Il y a évidemment dans un premier temps des faits qui sont remontés qui ne mettent pas en cause des individus. Donc, on peut parler de situations qui sont davantage structurelles et portées à la connaissance de l'établissement, et qui nécessitent que l'on y travaille. Mais, qui ne relèvent pas d'une personne mise en cause particulièrement. Évidemment, il n'y a pas lieu de déclencher une enquête CEIP qui ne serait pas compétente. L'autre situation nécessitant éventuellement la non-saisine de la CEIP, je précise éventuellement parce qu'il y aura toujours la possibilité de saisir après. Et, c'est ce que vous voyez à droite du schéma. C'est la possibilité qu'une personne plaignante puisse demander expressément qu'une enquête ne soit pas ouverte. C'est important de pouvoir accompagner des situations qui deviendraient éventuellement des situations plutôt liées à des microagressions, à des situations qui sont difficilement... Où la personne plaignante ne souhaite pas qu'une enquête soit automatiquement déclenchée, mais souhaite être accompagnée, qu'il y ait des mesures de sensibilisation éventuelles mises en place. Mais, en tout cas, on est dans des situations qui ne nécessitent pas automatiquement avec la volonté de la personne plaignante, évidemment, une saisine de la CEIP. Donc, on a voulu vraiment formaliser cela. Ça nécessite pour des questions de protection à la fois institutionnelles, mais aussi des personnes plaignantes que ça vienne de la part de la personne qui signale la situation. Donc, c'est une volonté de sa part. Et, ensuite ce que vous voyez par la suite, c'est le schéma classique que nous connaissons aujourd'hui. Donc, un dispositif qui est identique à partir de la saisine de la CEIP, les mêmes étapes et les mêmes conclusions possibles après la décision du directeur.

On a souhaité faire un petit focus là-dessus. On pourrait y revenir si vous le souhaitez.

Juste, très rapidement, avant d'ouvrir les questions, passer sur ce qui va nous occuper sur les deuxièmes et troisièmes années de ce plan. Mais, comme je vous l'ai dit, l'idée est de revenir vous voir chaque année. Et, on pourra refaire un focus plus détaillé sur les actions 2024/2025 en juin 2024 justement.

Mais, voilà quelques grands axes du travail que l'on va mener sur la deuxième partie du plan. Évidemment, un autre élément fort qui est sorti du groupe de travail, c'était le nécessaire, au vu de la spécificité de notre université, travail sur le renforcement, par exemple, du bilinguisme sur des boîtes à outils qui permettent d'aller plus loin que la formation obligatoire. Donc, c'est une deuxième étape par rapport au plan de formation obligatoire que Fanny vous a indiqué et qui est prioritaire. Il y a évidemment ce travail d'évaluation un peu constant que l'on souhaite mener avec un comité de suivi qui sera chargé d'évaluer le plan, et évidemment le passage devant les élus pour le bilan annuel. Il y a un travail, là aussi, plus macro qui est sur le renforcement de la diversité de notre corps enseignant. Vous le savez, la DFR et Anne-Solenne DE ROUX sont engagés dans une série d'actions qui portent non seulement sur l'égalité de genre dans le corps enseignant, mais également dans sa diversité et la capacité à ce que ce corps enseignant représente notre communauté étudiante de façon juste. Il y a un focus initial, un travail particulier sur les jurys de sélection de la faculté permanente, par exemple, qui est prioritaire. Mais, il y a un tas d'outils pour travailler sur cet objectif important.

Je mentionne très rapidement la volonté que nous avons de candidater au label RH AFNOR diversité. C'est symbolique. C'est une visibilité. Évidemment, ce n'est pas ça qui change. En tout cas, on estime que nos actions permettent de candidater à ce label qui donne un affichage, je dirais, de l'engagement auprès de futurs candidats et ce qui nous semble important en termes de marque employeur. C'est symbolique, mais c'est important.

Et, en dernier lieu, mais je l'ai mentionné très rapidement, l'étude potentielle d'un projet d'étude certifiant à l'avenir. Je suis passée très rapidement là-dessus. On pourra y revenir si vous le souhaitez, mais l'objectif était de se focaliser plutôt sur les actions prioritaires. Merci beaucoup à vous toutes et tous.

Cloé ARTAUT

Merci beaucoup. Avant de passer aux questions, on aurait de notre côté, côté NOVA, deux questions de curiosité. La première, page 4, vous parlez de faire évoluer les divers textes règlementaires et institutionnels. Est-ce que vous pourriez préciser ce dont vous parlez ? Et, même chose sur l'évolution du trombinoscope étudiant. On aurait aimé savoir les informations qui sont actuellement visibles sur ce document et les évolutions à prévoir.

Dina WAKED

Merci beaucoup, Kate et Fanny. C'est super intéressant et c'est très bien présenté. J'ai une question un peu plus générale. Je me demande si l'on n'est pas en train de multiplier les instances et les pôles. Par exemple, si un-e étudiant-e, dans un cours se sent discriminé, est-ce qu'il ou elle va aller faire le signalement devant le pôle VSS ou est-ce que ce sera ce pôle ou les deux, VSS et discrimination ? Après, je me demande aussi les raisons pour lesquelles on passe toujours par la CEIP. Pourquoi pas directement à la section discipline ? Parce que j'ai un peu peur en passant toujours par la CEIP on augmente sa charge de travail au point de la rendre ingérable. Aujourd'hui, c'est déjà ingérable. On a entendu la présentation de la CEIP il y a quelques semaines dans ce Conseil et aussi dans le Conseil de l'Institut. Et, ils ont énormément de cas et un délai de traitement qui est devenu très long. Maintenant, on va multiplier les cas parce qu'avec les discriminations j'imagine que l'on va avoir beaucoup plus de cas de discrimination que VSS. Comment va-t-on gérer ça ? Et, l'autre question qui s'ajoute à ça, pas seulement la manière dont on va gérer ça par rapport à la CEIP, mais aussi qu'est-ce que l'on fait en attendant une décision ? C'est quelque chose qui se pose souvent dans les autres cas. Si un étudiant se plaint devant la CEIP, et la section disciplinaire, il y a trois/quatre mois, souvent une année, jusqu'à la décision, qu'est-ce qu'il se passe vis-à-vis de l'enseignant, le collègue, l'autre étudiant qui a commis des faits ? Si l'on n'a pas un processus qui marche très vite, il y a toujours cette question. Est-ce que cet enseignant va continuer à enseigner ? Est-ce que les étudiants seront dans la même classe ? Est-ce qu'on se trouve dans des réunions avec ce collègue ? Il y a pas mal de choses derrière, si l'on n'a pas une solution rapide. Merci beaucoup.

Florence DANTON

Bonjour et merci beaucoup pour cette présentation et pour ce plan d'action qui vont tout à fait dans le sens de ce qu'on défend à la CFDT. Donc, évidemment, on s'associe pleinement à ce dispositif. Juste deux petits points d'attention rapidement de notre point de vue. D'abord, concernant le dispositif d'apprentissage et les tuteurs. On a déjà eu l'occasion d'en parler dans cette instance. Aujourd'hui, le

statut des tuteurs est un statut qui n'est pas encore suffisamment pris en compte dans beaucoup de nos dispositifs. Bien sûr, quand on est maître d'apprentissage ou maître de stage l'on ne dépend pas de l'Institution. Donc, il est difficile aujourd'hui pour notre Institution d'avoir son mot à dire. En revanche, les tuteurs sont recrutés par l'Institution et ne sont pas toujours des enseignants. Donc, ils échappent parfois au dispositif général de sensibilisation que l'on peut mettre en place. Ça a été vrai pour les VSS et ça l'est également dans le cas présent. Donc, petit point de vigilance.

Et, deuxième point de vigilance aussi qui est celui des bâtiments et de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap moteur. On le sait pour un certain nombre d'amphithéâtres comme Simone Veil ou comme Chapsal qui continuent de ne pas être accessibles à un certain nombre d'étudiants dans ces situations particulières. Et, c'est un vrai sujet pour l'organisation effectivement des événements. Il y fait référence dans la note, mais nous venons une nouvelle fois sur ce sujet pour demander à ce que ces amphithéâtres soient vraiment équipés de matériels et des éléments qu'il faut pour que les étudiants en situation de handicap moteur puissent y accéder. Merci beaucoup.

Anissa CHEHBIB

Merci beaucoup pour cette présentation plus que nécessaire. D'ailleurs, à l'UNEF, on est ravi que le sujet soit traité sérieusement, qu'on y revienne régulièrement dessus. Et, je pense en ce sens que c'est une très bonne idée de présenter un rapport annuel aux instances. C'est une bonne initiative qui va nous permettre aussi de rester attentifs concernant ces questions, et de mener un travail de rétrospection important pour évoluer.

Le mois dernier, on a pu en ce qui nous concerne assister à une formation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la LICRA sur la manière d'agir pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur. Et, avec plusieurs autres responsables d'universités, les grandes écoles aussi. On a tous partagé un constat commun qui est que les étudiants ont encore beaucoup de mal à se saisir des dispositifs qui sont mis en place par leur établissement parfois parce qu'ils sont inexistant, parfois trop méconnus du corps étudiant, mais aussi des salariés, doctorants, etc. Donc, c'est une remarque qui s'applique en réalité aussi à Sciences Po. Le problème se pose moins pour les VSS où après la crise vécue l'on a un dispositif anti VSS qui a eu une super communication. Cela a été très réactif bien qu'il faille rester vigilant parce que ça reste le cas sur le long terme. Mais, c'est une bonne chose que l'on puisse s'en inspirer pour que ça progresse du côté des discriminations, qu'il y ait des référents qui soient bien identifiés, que ce soit bien connu des étudiants. Et, qu'il y en ait sur chaque campus. Mais, Nathan reviendra dessus.

Et, il nous semble aussi important qu'il y ait un discours anti-discrimination qui soit attentivement diffusé lors de cadres, comme les réunions Zoom, de prérentrée pour les nouveaux admis entrés par la voie CEP pour leur expliquer que s'ils vivent une discrimination liée à ça, des procédures sont mises en place. Et, qu'il ne faut pas craindre de les utiliser. Et, bien diffuser ce discours aussi.

Autre point, mais l'égalité et la lutte contre les discriminations, c'est une posture qui est primordiale. Il faut que notre l'école l'en parle, et je dirais même proclame dans le sens où c'est un engagement de l'Institution. Et, on s'en réjouit. Maintenant, tous les enjeux de la communication abordés dans le document ne doivent pas se limiter à des cas internes, mais les dépasser. On espère donc que ce sera aussi l'engagement du directeur sur toutes ses positions publiques.

On aurait une question sur l'évolution du trombinoscope. On rejoint NOVA par rapport à ça. Mais, quelles sont les informations qui vont rester concrètement ? Et, quel avant/après peut-on constater ?

On terminera par deux points de vigilance à l'UNEF, mais d'abord les discriminations sur les réseaux sociaux. Il faudrait voir en fonction des remontées faites si ça serait pertinent de mener une réflexion plus spécifique sur ce sujet. Mais, dans tous les cas, il faut que l'on soit préparé, qu'il y ait des formations des personnels éducatifs sur la prise à partie, et qu'on insiste davantage sur ce sujet.

Et, l'autre point concernant l'abréviation LCD, lutte contre les discriminations. En réalité, ce sont des termes qui recourent des réalités qui sont très variables. Le racisme, ce n'est pas pareil que l'antisémitisme. De même que l'antisémitisme n'est pas pareil que le validisme, etc. Donc, il ne faudrait pas que ça gomme les spécificités de chaque discrimination, mais qu'à l'inverse Sciences Po ait bien conscience de cette pluralité.

Dernier point par rapport à ce que Madame WAKED a dit. J'ai hâte aussi d'entendre la réponse concernant la CEIP. Mais, c'est vrai qu'en section disciplinaire, c'est plutôt avantageux qu'il y ait un travail au préalable qui soit fait par la CEIP parce que ça nous permet d'avoir un dossier qui a déjà été un petit peu travaillé. Et, ensuite, le reprendre en profondeur pour le traiter en section disciplinaire

directement. Donc, est-ce que la question ne serait pas de doubler les effectifs de la CEIP pour que le travail soit fait plus rapidement ? Je suis complètement d'accord. La procédure, pour l'instant, est trop longue. Et, ça peut être de gros soucis quand la personne accusée est diplômée. Donc, on ne peut pas appliquer toutes les sanctions qui sont à notre disposition. Mais, le travail de la CEIP qui est fait en amont reste très important pour nous, pour traiter les cas et pour avoir toutes les informations dont on a besoin pour pouvoir juger en connaissance en cause. Merci beaucoup.

Nathan ARSAC

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Je commence par m'excuser pour mon retard qui est peut-être plus justifiable parce que c'est le mois de juin, mais qui ne l'est pas en général.

J'avais simplement quelques petites remarques à ajouter à ce qu'a dit Anissa que je rejoins complètement. On ne peut que se réjouir de la décision qui est prise par l'administration et de cette volonté de nous présenter un rapport tous les ans. Pour cette posture, ce serait super que le directeur de l'Institution puisse l'incarner aussi lorsqu'il représente Sciences Po sur les différents plateaux de télévision ou ce genre de choses parce qu'être offensif sur la lutte contre les discriminations, c'est un moyen de pérenniser un système pour plus tard, un système d'écoute, un système de bienveillance et de prise en compte de ces problématiques, ce qui n'est pas fait assez souvent de manière générale. C'est pour ça que l'on aurait aimé dire d'abord que la procédure de changement de prénom est une très bonne chose qu'elle soit mise dans ce texte, et qu'elle soit à ce moment-là possible. Et, c'est un pari pour l'avenir. Ne pas oublier ces spécificités des campus en région qui sont dans ce terme LCD qu'il s'agirait de ne pas multiplier partout au vu des différentes réalités qu'il regroupe. Mais, effectivement, toutes les particularités des campus sur les situations précises de discrimination, je pense notamment à Menton sur la question de l'antisémitisme où il y a beaucoup de spécificités. Mais, ça peut être aussi le cas dans d'autres campus. Donc, en lien avec ça, simplement je voulais mentionner l'importance d'avoir ces interlocuteurs très identifiés pour parler de cas de discrimination parce que c'est une situation qui est importante. Le dispositif VSS, comme on l'a dit, est accessible maintenant et clairement identifié. Il faudrait faire de même pour le dispositif lié aux discriminations pour que ces situations remontent vite, pour que les situations remontent le mieux possible parce que dans beaucoup de ces campus en région, quand on va voir un interlocuteur, on est quasiment sûr que dans l'heure suivante tout le monde est au courant. Et, il s'agirait de pouvoir essayer de mettre ces dispositifs de manière sécurisée, de manière anonyme ou alors de manière privée pour qu'il n'y ait pas de cas de harcèlement ou de réponse populaire à une discrimination annoncée. Merci beaucoup.

Kate VIVIAN

Merci beaucoup à toutes et à tous pour vos questions. Madame ARTAUT, pour répondre à vos deux premières questions sur les questions de documents, on n'a pas identifié pour l'instant, on n'a pas souhaité mettre la charrue avant les bœufs par rapport aux textes identifiés nécessitant éventuellement une évolution. Il s'agira de travailler avec la DAJAM et sans doute avec la DFR précisément sur les textes qui mériteraient d'avoir l'ajout ou le renforcement d'éléments de langage liés à notre politique de lutte contre les discriminations ; la charte de déontologie ; les conventions de stage. C'est des exemples aujourd'hui, mais je ne souhaite pas m'avancer, m'engager là-dessus tout de suite parce que je voudrais que ce soit complet, qu'on travaille ensemble avec les personnes référentes. Mais, en tout cas, il y a une vraie volonté de nous assurer que tous nos textes défendent justement — ça répond un petit peu aussi à la question de Monsieur ARSAC sur la visibilité même à l'externe. L'un des objets est aussi ces textes qui permettent de positionner la politique très clairement de l'Institution.

Sur le trombinoscope, je passerai la parole à Myriam tout à l'heure là-dessus parce qu'il y avait deux questions. Elle est plus spécialiste de la question.

Dina, merci beaucoup pour tes questions. Tu as posé plusieurs questions. Premièrement, sur l'utilité ou la nécessaire utilisation de la CEIP, je pense effectivement que Madame CHEHBIB y a répondu en partie. Et, je me joins à cette analyse pour dire qu'avoir ce travail en amont essentiel d'enquête lorsqu'il y a des faits qui sont signalés est absolument indispensable, en fait, pour le travail qui est mené de grande qualité et piloté par la magistrature avec un travail d'enquête, d'auditions qui effectivement peut être long. Mais, qui est souvent lié à la complexité des situations et qui nous semble absolument essentiel pour garantir ensuite les bonnes décisions qui sont prises en matière de saisine de la section discipline. Et, ensuite, le travail de la section discipline en elle-même. Donc, il me semble que c'est absolument nécessaire d'avoir cette cellule. Nous sommes d'accord que les ressources n'étaient pas encore

suffisantes pour faire face aux situations relatives aux VSS et par anticipation aux situations qui vont être signalées lorsque nous allons rendre public ce dispositif. Sachez que, et Fanny l'a dit, qu'il y a déjà eu un recrutement. Donc, il y a déjà le doublement des effectifs lié à la CEIP, c'est-à-dire qu'il y a un recrutement supplémentaire qui est en place depuis le 15 mai d'une juriste de droit privé qui est affectée aux questions d'ordre disciplinaire. Donc, il y a deux personnes en charge de cela au sein de la Direction des affaires juridiques et des marchés. Et, nous avons obtenu l'autorisation d'un recrutement supplémentaire au niveau de la Direction de la vie étudiante parce que vous savez que c'est toujours un binôme, lorsqu'il s'agit de la communauté étudiante, qui mène ces enquêtes ; Direction des affaires juridiques et Direction de la vie étudiante. *De facto*, nous avons déjà doublé les effectifs par anticipation. Nous espérons que cela permettra d'y faire face, mais c'est justement aussi l'engagement de revenir régulièrement vous faire état de ces situations. Et, je sais que le directeur est très attaché à l'importance d'aller vite justement pour ne pas laisser des situations difficiles se cristalliser. Mais, je le dis de manière générale, au-delà de la question de la sévérité des enquêtes et de la manière dont elles sont – la durée qu'elles prennent qui est souvent liée, je le dis, à la complexité et non pas qu'à des questions de ressources humaines, à des besoins de devoir conduire différentes auditions, découvrir des personnes qui doivent être auditionnées au fur et à mesure des enquêtes. Mais, au-delà de la question de la durée des enquêtes, il y a un engagement très fort à accompagner toutes les personnes qui sont concernées par ces signalements, quelle que soit la situation au niveau de la CEIP. Et, c'est absolument le rôle de Fanny de pouvoir apporter cet accompagnement personnalisé comme le fait Solen sur les cas de VSS. Et, il s'agit évidemment, tout en respectant la présomption d'innocence des personnes mises en cause, de pouvoir accompagner les personnes plaignantes dans les adaptations de leur scolarité, dans les adaptations des situations, de pouvoir faciliter durant ce temps d'enquête, mais aussi après parce que l'enquête ne règle pas tout évidemment. Donc, cet accompagnement est évidemment prévu aussi dans le cadre des faits à caractère discriminatoire. Ce sera le rôle de Fanny là-dessus et je suis entièrement d'accord que c'est essentiel, et que l'on a encore — on l'a dit dans le bilan VSS — un renforcement de notre capacité à accompagner ces situations en parallèle de l'enquête qui doit suivre son cours. Je m'y engage à le travailler dans l'année qui vient que ce soit sur le cas des discriminations ou le cas des VSS. Florence, pour répondre à ta question, tu as raison. Tu l'avais remarqué, tu l'avais dit lorsqu'on est venu pour le bilan VSS. Cette question de l'accompagnement des tuteurs d'apprentissage, c'est essentiel. C'est vrai que c'est une population et un public particulier qu'il s'agira sans doute de pouvoir accompagner de manière spécifique, probablement pas via l'établissement d'un module à part entière parce que c'est une communauté assez restreinte. Mais, en tout cas de réfléchir à la manière dont on peut les accompagner chaque année sur cette sensibilisation et la spécificité de leur situation. Je suis entièrement d'accord pour éviter qu'il n'y ait des personnes qui ne bénéficient pas de ce plan de formation du fait de leur double casquette ou de leur particularité.

Sur la question de l'accessibilité des bâtiments, tu as aussi évidemment raison. Le plan handicap 2023/2026, Fanny l'a dit, sera présenté devant les instances d'ici la fin de l'année 2023. Et, il y a un volet important qui est lié à cette question bâtementaire avec toutes les contraintes que ça implique, mais c'est une priorité absolue de la mission handicap pour les trois années à venir. Et, on travaillera avec le Secrétariat général et la Direction de l'immobilier sur ces questions. J'en parlais récemment avec le nouveau directeur de l'immobilier. Donc, c'est tout à fait dans l'esprit et en priorité. On y reviendra d'ici la fin 2023, mais tu as raison de le souligner.

Madame CHEHBIB, sur vos questions liées à la visibilité — ça rejoint aussi les questions de Monsieur ARSAC — le rappel et la lisibilité de tout ce qui est mis en œuvre, je vous rejoins et je pense quand même pouvoir dire que dans le plan d'action, nous avons émis un certain nombre de recommandations très concrètes de moments où ces dispositifs sont présentés à l'ensemble des publics de notre Université. Vous avez raison, il y a des points spécifiques qui nécessitent que ce soit dit. Vous avez mentionné les étudiants qui sont admis par la voie CEP. C'est tout à fait une piste importante. Mais, je le dis. Fanny a prévu, comme Solen LALLEMENT, d'être présente devant l'ensemble des campus, l'ensemble des primoarrivants, au niveau des campus et au niveau des masters à la rentrée prochaine pour présenter son rôle qui est celui d'accompagner et d'être la référente pour centraliser — ça revient aussi à votre question, Monsieur ARSAC, sur les relais essentiels et le fait de pouvoir savoir à qui s'adresser. J'insiste sur le fait que Fanny est à disposition évidemment de l'ensemble des étudiants, quel que soit leur campus d'origine. Donc, on peut renforcer toujours, et vous avez raison de le souligner, notre présence dans les campus. Mais, elle est à la disposition de l'ensemble de la communauté étudiante, et doit être visible et

tangible en tant que telle devant l'ensemble de cette communauté. On s'y engage pour pouvoir accompagner cette lisibilité et cette compréhension des dispositifs en place.

Vous avez mentionné le trombinoscope. Myriam va y revenir. Et, je vous rejoins aussi sur la zone de risques absolue qui est identifiée. Ce sont les réseaux sociaux. On le sait pour les situations de VSS aussi, mais aussi pour évidemment pour toutes les formes de discrimination. Donc, on prévoit un deuxième niveau de formation. Déjà, je pense que l'on fera un focus là-dessus dans la formation obligatoire parce que c'est tellement présent et nécessaire de pouvoir le dire. Mais, sans doute, on pourra bénéficier d'une formation supplémentaire sur ces questions en deuxième niveau.

Je finis là sur les deux dernières questions qui sont liées et qui sont très importantes aussi, et qui me permettent, mais il vous le dira lorsqu'il viendra à l'occasion et il pourra le réincarner. Le directeur est très — pour lui, c'est une priorité ce plan. Je vous l'affirme. Il a souhaité que l'on aille vite pour vous le présenter très rapidement après, la présentation et le groupe de travail. Il a souhaité que le groupe de travail puisse avancer au plus vite. Donc, c'est vraiment un engagement personnel et professionnel fort. Je vous le confirme. C'est le directeur qui a souhaité que ça puisse aboutir. Je vous rejoins aussi sur l'importance de pouvoir incarner cette politique, mais nous toutes et tous, pas que le directeur. C'est absolument essentiel que nous portions et je crois pouvoir parler au nom des membres du COMEX pour dire que ça nous importe toutes et tous. C'est pour ça que je vous disais en entrée que l'on va travailler en comité de pilotage pour que ce portage politique soit absolument garanti et il l'est. Donc, je veillerai à ces questions. Je suis d'accord avec vous qu'il y a une importance à faire savoir et à faire valoir ces engagements, à aller plus loin en termes d'engagement institutionnel et d'être proactif. C'est, je pense, la culture que l'on va essayer d'infuser dans ce plan. Il nous semble que c'est de notre responsabilité. Je crois pouvoir dire que le directeur le sait aussi. Je lui relayerai votre point et votre engagement évidemment. Myriam, merci, sur le trombinoscope. Merci beaucoup.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Merci beaucoup. Effectivement, ce sujet du trombinoscope nous a beaucoup occupés dans le cadre de la réflexion sur ce plan de lutte contre les discriminations. On a sollicité notre DPO qui nous a donné une vision assez intéressante des éléments qui sont à disposition des enseignants, et qui dépassent, en fait, la nécessité pour un enseignant d'avoir accès à des informations. Et, nous allons dans le cadre de ce plan d'action faire évoluer le trombinoscope en supprimant trois données, notamment la nationalité de l'étudiant qui n'est pas une donnée nécessaire pour l'enseignant, même si après échange avec les enseignants, c'est une information qui les intéresse pour pouvoir estimer l'internationalisation, si j'ose dire, de leurs cours. Donc, on va essayer de mettre à leur disposition plutôt une donnée statistique sur le nombre d'étudiants français, européens et extracommunautaires. Je pense que c'est largement suffisant, d'autant plus que l'on a remonté lors d'échanges dans des situations qui ont été portées par la CEIP précisément des sujets de discrimination via la nationalité.

Ensuite disparaîtront les informations sur la série du bac et la mention. Il ne me semble pas que ce soit important, en tout cas au regard d'un enseignement de niveau supérieur pour les enseignants. Et, enfin les langues étrangères étudiées et les niveaux.

Ainsi on va passer de 11 items à 8 avec bien sûr la photo qui demeure et qui est soumise à consentement puisque quand vous vous inscrivez sur la plateforme qui vous permet de réaliser l'inscription administrative, vous devez accepter de mettre à disposition votre photo et toutes les informations dans le but de pouvoir gérer votre scolarité par les différents acteurs.

On a une DPO qui est très attentive à ce sujet. On devrait mettre cela en place pour la rentrée.

Anissa CHEHBIB

Merci. Est-ce qu'il est juste possible de connaître les huit autres items ?

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Oui, bien sûr. Ce sont des items très classiques, notamment le semestre concerné, l'UP, nom, prénom, photo, l'unité pédagogique et la date de naissance.

Anissa CHEHBIB

Merci.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Et, le programme d'études bien sûr.

Alix VIDELAINE

En ce qui concerne le dossier de lutte contre les discriminations, j'avais les mêmes questions par rapport au trombinoscope. Je passe, mais c'est vrai que c'est un document compliqué. Le débat est compliqué parce qu'il faudrait pouvoir effacer le genre, la couleur de peau. C'est compliqué que chaque individu ne puisse pas faire l'objet de discrimination. C'est compliqué de gommer tout critère. Vous parlez de faire évoluer les textes règlementaires. Pareil, pour les conventions de stage, elles commencent déjà par une première page avec un rappel sur les VSS. J'en profite pour rappeler l'engagement de l'UNI et de Mathias VICHERAT d'ailleurs contre l'utilisation de l'écriture inclusive. Vous parlez de suivre les indicateurs diversité de nos communautés afin de mieux mesurer les évolutions. Là encore, c'est un peu vague. L'UNI s'oppose contre la pratique universitaire anglo-saxonne qui consiste au moment de l'inscription à demander des informations personnelles telles que l'orientation sexuelle ou les origines ethniques. Ça irait d'ailleurs aussi à l'encontre de la loi française. Et, nous aimerions savoir ce qui impliquerait de « suivre ces indicateurs ». Est-ce qu'il s'agira de veiller à ce que les personnes qui ont une certaine orientation sexuelle représentent une part fixe de la communauté étudiante, quitte à discriminer positivement lors des admissions ?

Ensuite, vous avez parlé des baromètres qui donnent une indication du ressenti des étudiants. On aurait bien aimé avoir les chiffres de 2022.

Et, on a des remarques et des oppositions. J'essaie de faire rapidement. Au sujet de la diversité et de la parité de genre dans les procédures d'admission, là encore quelques questions. Quels critères de diversité seront pris en compte pour les jurys ? Est-ce qu'il faudra leur faire remplir un questionnaire par rapport, encore une fois, leur orientation sexuelle ou leur pays de naissance ? Est-ce qu'il faudra un membre appartenant à chaque catégorie par jury ? S'il ne s'agit que de la parité homme/femme, nous tenons à rappeler que les discriminations de genre à l'admission de Sciences Po ne se vérifient pas dans les faits, puisque les résultats d'admission de l'année dernière montrent que 67 % des candidats étaient des femmes et 69 % pourtant des admis étaient des femmes.

Ensuite, par rapport à la création de modules obligatoires, nous réaffirmons qu'ils ne doivent pas être moralisateurs. Sciences Po a un objectif d'instruction et pas d'éducation. Et, nous nous opposons à la possibilité d'apporter une aide financière pour les personnes qui effectuent des signalements, car nous pensons que c'est quelque chose de difficilement chiffrable. Et, nous pensons que si Sciences Po doit évidemment garantir un cadre de travail serein, les frais de scolarité doivent contribuer à cela. Enfin, l'UNI se préoccupe de la liberté d'expression. Et, nous encourageons la charte institutionnelle qui est en projet à être particulièrement précise, car là encore les questions sont compliquées. Et, étant dans une école de sciences politiques, il faudra établir une ligne claire entre ce qui est et ce qui n'est pas un propos discriminatoire. La question est faussement simple et le débat sera nécessaire pour trouver une réponse satisfaisante. Pour donner un exemple, est-ce qu'être antisioniste serait considéré comme discriminant envers les juifs ? Merci.

Kate VIVIAN

Je peux répondre à la seule question que j'ai vraiment spécifiquement identifiée. Je vous remercie beaucoup pour vos remarques, mais qui sont bien notées. La question concernant l'enquête et la capacité à suivre des indicateurs de nos différentes communautés, je vous assure que nous respecterons systématiquement la loi. C'est évident dans nos pratiques. Mais, c'est mieux en le disant. L'enquête qui est vraiment au tout début de sa réflexion, je vous le dis. C'est un travail qui se mettra en œuvre tout au cours de l'année suivante, mais pour sans doute une mise en place à partir de 2024. On travaillera mutuellement avec le CRIS, le Centre d'études et de recherche sur les inégalités sociales, qui nous aidera à travailler sur une enquête facultative de nos communautés. Donc, il ne s'agira pas de récolter de manière obligatoire des informations, mais de pouvoir avoir une meilleure visibilité sur nos communautés étudiantes, salariées et enseignantes qui font partie de Sciences Po et qui nous aident à piloter et à nous engager sur une diversité de celles-ci.

Alix VIDELAINE

Donc, concrètement qu'est-ce que ça veut dire ?

Kate VIVIAN

Concrètement, on reviendra vers vous quand on aura travaillé avec le CRIS.

Cloé ARTAUT

Très bien. Je vous propose que nous passions au vote. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ?
Très bien. Donc, c'est adopté.

Le Conseil approuve le plan d'action 2023-2026 de lutte contre les discriminations à l'unanimité.

IV. PROCÉDURE D'ÉVALUATION PAR LE HAUT CONSEIL À L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (HCERES) : RESTITUTION DES DISCUSSIONS EN RÉUNION DE TRAVAIL

Cloé ARTAUT

On peut passer au dernier point qui concerne la procédure d'évaluation par le HCERES avec Madame DUBOIS-MONKACHI et Monsieur TENIÈRE.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Merci beaucoup, Madame la Présidente. Ce point s'inscrit dans la continuité de ce que vous avez dans cette instance déjà reçue par Monsieur TENIÈRE et moi-même, mais bien sûr votre directeur de la formation et de la recherche, Monsieur GURIEV qui devait être là ce matin — il vous prie de l'excuser — pour vous faire un retour sur cette grande démarche d'autoévaluation qui est à l'œuvre dans l'établissement depuis le mois d'octobre dernier. Et, qui va encore durer puisque nous allons avoir la visite de la Commission du HCERES en avril ou en mai 2024.

Nous avons proposé la possibilité d'avoir une réunion de travail partagée des différents supports qui ont été présentés. Cela s'est fait jeudi dernier en accord avec les deux Bureaux du CI et du CVEF sans que cela soit inscrit dans les textes. Donc, c'est une liberté que nous avons prise de partager avec vous tous ces éléments, même si — on s'en excuse par avance — l'envoi a été assez tardif, notamment pour le rapport d'autoévaluation qui est parti le 26 mai dont vous avez pu obtenir les trames concernant la formation premier et deuxième cycle le 17 mai, pour un examen et un échange le 1^{er} juin. Donc, merci beaucoup à tous les participants qui ont pu se libérer jeudi dernier. Il y avait à peu près six personnes, mais qui représentaient toutes les communautés. Et, Monsieur TENIÈRE va vous rappeler le cadre général de cette autoévaluation avant que nous vous fassions un retour des échanges qui ont eu lieu dans ce cadre.

Vincent TENIÈRE

Bonjour à tous. Effectivement, Myriam le rappelait, vous avez été attributaires des différents éléments qui vont constituer notre dossier d'autoévaluation. Documents qui vous ont été adressés à ce stade en version non finalisée, documents de travail. Donc, c'est aussi aujourd'hui l'occasion d'échanger avec vous pour les améliorer. Juste pour vous rappeler le cadre -on vous l'a déjà présenté - l'autoévaluation et l'évaluation globalement s'opèrent à plusieurs niveaux. L'évaluation des centres de recherche de Sciences Po, pour le coup, les éléments ont déjà été déposés sur la plateforme du HCERES le 1^{er} juin dernier. Les grades et diplômes de Sciences Po en vue de leur accréditation, c'est ce que vous a été transmis. Et enfin, une évaluation globale de l'établissement sous la forme d'un rapport d'autoévaluation. Cette autoévaluation s'opère dans un cadre contraint, en tout cas encadré. D'abord, l'enjeu est que dans un délai relativement court, toutes ces différentes échelles d'évaluation se nourrissent et se répondent. Donc, il y a tout un travail d'ingénierie et de travail sur les rétroplannings pour faire en sorte que tout converge, notamment vers ce document fondamental qui est le rapport d'autoévaluation.

Le travail s'opère sur la base de référentiels qui ont été construits par le HCERES et qui vous ont été adressés, et dont vous avez pu prendre en connaissance en parallèle de différents rapports. Le format est imposé aussi par le HCERES à des fins d'incitation à la synthèse. Par exemple, pour les trames de formation, les réponses ne doivent pas excéder entre 500 et 1 000 signes selon les différents éléments. Les documents Excel ne sont pas forcément extrêmement lisibles et partageables. Donc, on a essayé de vous adresser des choses qui étaient aisées à relire et plus agréables. On a également un temps contraint,

comme je l'indiquais. On a des échéances — on vous les avait présentées dès le mois d'octobre - des échéances pour remettre ces dossiers. On a procédé, et vous le savez, de manière la plus collégiale possible dans le cadre de cette procédure qui est longue et qui mobilise toute l'Institution. Pour la partie formation, on a constitué des groupes de travail. On avait déjà eu l'occasion de vous les présenter. Sur le plan de la recherche, il y a eu des échanges réguliers avec les Centres de recherche. Pour la partie relative à l'établissement, on s'est beaucoup appuyé sur le travail par ailleurs engagé sur la vision à 2030 de l'Institution qui a mobilisé toutes les directions, tous les services de Sciences Po, et dans lequel on a évidemment travaillé aussi sur des éléments de bilan pour pouvoir nourrir cette vision. Ce sont tous ces éléments qui nous ont permis de construire cette autoévaluation. Au cours d'une réunion d'une heure jeudi dernier, nous avons donc présenté les grandes lignes des autoévaluations sur lesquelles nous avons travaillé pour lancer la discussion et avons répondu aux différentes questions. Nous avons souhaité, par ce travail, mettre en avant tout le chemin parcouru depuis 2018. Beaucoup de réformes ont été engagées à tous les niveaux de l'Institution. Donc, un des enjeux est aussi d'en faire prendre conscience aux futurs experts qui vont venir à Sciences Po évaluer Sciences Po dans ses différentes dimensions.

Et, peut-être que l'on peut maintenant, Myriam, présenter la partie formation en synthèse juste pour vous donner un petit peu la structure. Ensuite, nous pourrons vous redonner les principales questions qui nous ont été adressées, qui ont été très riches. Et, évidemment, en prendre de nouvelles si vous avez de nouvelles questions à nous adresser. On n'est pas ici dans un processus fermé, et nous avons encore quelques semaines pour faire évoluer le document.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Merci beaucoup, Vincent. Effectivement, ce travail sur la formation qui est inédit puisque c'est la première fois que le HCERES demandait à Sciences Po de faire une autoévaluation de la formation nous a permis de mettre en évidence de belles réussites de notre Institution, les points forts, mais également les points de vigilance que je vais partager rapidement avec vous. Depuis 2018, on observe un renforcement de l'internationalisation à la fois de nos cursus et du corps étudiant, et une pluridisciplinarité forte, notamment l'ouverture vers les sciences avec la création notamment du *Bachelor of Arts et Sciences* au Collège universitaire, et surtout le positionnement de l'Institution sur les transformations numériques et environnementales qui vont nous permettre de recruter, d'associer des enseignants du monde des sciences exactes.

En plus, comme vous le savez, le renforcement du lien recherche/formation est une des particularités de notre Institution. Ce renforcement s'est incarné, notamment, par la nomination d'un directeur de la formation et de la recherche et une volonté de l'Institution, notamment au Collège universitaire, d'avoir toujours cette dialectique très présente. Dialectique qui devient triptyque au niveau du deuxième cycle avec la partie professionnalisante et notamment les interventions des praticiens.

Nous avons également une attractivité qui a été renforcée pendant cette période. Et, nous observons qu'il y a eu 24 % de candidatures supplémentaires en cinq ans à l'échelle des trois diplômes. Et, comme vous le savez, puisque vous avez voté les textes, un renouvellement de l'ambition en matière d'égalité des chances avec l'élargissement du nombre de lycées et une procédure d'admission à critère unique qui permet à la fois de lever la question de l'autocensure en direction des lycéens qui viennent des lycées conventionnés, et d'avoir un impact social plus important puisque les critères d'identification des lycées conventionnés ont été resserrés.

Puis, nous avons également développé une logique servicielle qui a été très fortement portée par l'Institution. Elle est incarnée par la création de la Direction de l'accueil et de l'accompagnement, puis très récemment par la création de la Direction de l'engagement qui vient mettre à disposition des étudiants des services très importants, et qui sont pour l'instant un peu géographiquement éclatés. Mais, avec un guichet unique en tout cas au 13 rue de l'Université qui rassemble de nombreux services, et notamment la santé, l'accompagnement administratif avec une nouvelle approche pendant la crise de la covid qui s'inscrit dorénavant dans les services. Je pense notamment à la question de l'aide alimentaire qui a été mise en place et qui perdure après la crise.

Il y a quelques points d'attention que nous avons mis en évidence également et concernent potentiellement la gouvernance de la formation. Toutes les écoles sont maintenant structurées. C'est un mouvement qui s'est terminé en 2017. Le fonctionnement des écoles, la création comme on l'a vu ce matin de nouveaux éléments pédagogiques, de nouveaux programmes, des évolutions des maquettes nécessitent d'avoir une approche beaucoup plus transversale pour s'assurer qu'il n'y a pas de doublon,

qu'il y a de la complémentarité, que les ressources sont bien exploitées. Nous avons donc suggéré la création d'un Comité académique.

Le renforcement de l'insertion professionnelle et de son suivi, vous le savez pour certains d'entre vous qui êtes également partie prenante dans le groupe de travail sur l'orientation. C'est un sujet majeur pour l'Institution qui a été questionné par le HCERES lors de la dernière évaluation, c'est-à-dire comment travaille-t-on mieux le continuum entre le Collège et les Masters ? Et, comment accompagne-t-on nos étudiants au-delà du premier emploi ? C'est la volonté de l'Institution que de proposer une enquête à 30 ans après le diplôme.

Et, nous avons un sujet d'outils également. Les données sont maintenant très importantes et vous voyez qu'il y a des sujets. On applique le RGPD. On a une DPO. Mais, il y a énormément de données qui sont importantes pour le suivi de la réussite des étudiants notamment. Mais, aussi pour les coûts de formation, nous aimerions travailler pour avoir un équipement beaucoup plus solide pour nous permettre de faire les évaluations de nos programmes plus systématiques.

Et, enfin, nous avons engagé un travail sur les compétences. Depuis plusieurs années, avec l'Institut des compétences et de l'innovation, la crise nous a fait « naître » ce travail qui doit se poursuivre et nous permettre d'avoir un lien très fort avec l'évolution du marché du travail puisqu'on sait, pour nos étudiants, que les compétences et leur maîtrise dans un monde très mouvant et dans un monde de crise et d'urgence sont importantes.

Les principales questions qui ont été posées lors de cette rencontre, notamment concernant la gouvernance, c'est la nature de ce Comité académique dont je vous ai parlé. Pour l'instant, c'est un projet. Le directeur de la formation et de la recherche y tient beaucoup. On n'a pas encore de précision puisque c'est une instance qui aura pour objectif de rassembler à la fois les écoles et les départements pour avoir une approche complètement intégrée, et qui ne va pas remplacer les instances. C'est déjà la chose dont on est certain, mais qui viendra délibérer, interroger et préparer en amont le travail qui sera présenté aux instances pour s'assurer de l'efficacité de la proposition et de la possibilité de l'évaluer notamment.

Nous avons ensuite été interrogés sur l'évaluation des enseignements. Vous savez à Sciences Po que c'est quelque chose d'assez unique et c'est obligatoire. On a réaffirmé l'importance de ces évaluations pour faire évoluer notamment les pratiques des enseignants via l'ICI qui les accompagne, si besoin ou éventuellement pour se séparer d'enseignants si le résultat des évaluations insuffisantes le nécessitait.

On a été également interrogés sur l'opportunité notamment par notre présidente du CVEF d'ouvrir des cours parce que l'École de la recherche met à disposition des écoles plus professionnalisantes des cours méthodologiques sur les sujets de recherche. La question qui a été posée : dans quelle mesure est-ce que l'École de la recherche pouvait avoir accès à des cours plus professionnalisants, notamment à l'EAP ? Et, nous avons eu des questions sur l'établissement. Je vais laisser la parole à Vincent.

Vincent TENIÈRE

D'abord, des questions sur la politique doctorale, sur la base du rapport d'autoévaluation qui vous a été adressé ; avec deux questions, d'une part sur l'opportunité de bénéficier à Sciences Po de contrats doctorants fléchés sur des thématiques. Sur ce point, effectivement, ce qui a été rappelé par Imola STREHO, la Secrétaire générale de l'École de la recherche, c'est qu'il n'y avait pas de politique dédiée, mais beaucoup de contrats doctoraux à distribuer à Sciences Po. C'est vraiment une richesse et une force de la politique doctorale. Pour autant, l'attribution se fait plus de manière disciplinaire plutôt que thématique. L'objectif d'aller vers des attributions thématiques peut être envisagé notamment dans le cadre de partenariats. Était évoqué notamment un partenariat avec le ministère des Affaires étrangères sur les enjeux diplomatiques. Sur d'autres enjeux prioritaires pour l'Institution, comme les transformations environnementales ou les transformations numériques, les partenariats qui croissent à l'appui de nos projets de recherche et de formation pourraient permettre sans doute aussi de dégager un volant de contrats doctoraux thématiques. Donc, c'est un axe intéressant qu'on n'a pas voulu faire figurer dans le rapport d'autoévaluation parce que je rappelle que le rapport d'autoévaluation est la partie bilan. Là, on est plus sur la partie projet, mais c'est un élément qui sera intéressant et qui pourra être discuté avec les experts quand ils vont venir dans six mois maintenant.

L'autre élément, c'était la possibilité d'ouvrir des cours professionnalisants aux étudiants de l'École de la recherche, c'est-à-dire principalement leur donner la possibilité d'aller piocher, si vous me permettez l'expression, dans l'offre de cours de certaines écoles professionnalisantes pour pouvoir compléter leur formation. Là encore, c'est vrai que ce n'était pas la politique jusqu'à présent. C'était plutôt l'inverse

avec la création des *research tracks* et la possibilité offerte aux étudiants des écoles professionnalisantes d'aller vers le doctorat, autre grande avancée dans cette période 2018/2022. Donc, le sujet doit être étudié. Le point a été pris et a été entendu. Il doit être travaillé pour voir ce qui est possible. Évidemment, vous mesurez la difficulté en termes de conciliation des maquettes, des agendas. Et, évidemment, la question du pilotage des effectifs qui sera également très importante. Anne-Solenne DE ROUX à juste titre me le rappelle.

Ensuite, on a eu une question, parce que ça figure dans le rapport d'autoévaluation, sur les places en bibliothèque. Il est noté de manière extrêmement transparente le fait qu'il y a eu une baisse du nombre de places de bibliothèque sur le campus parisien, dans le cadre de son réaménagement global de l'ordre de 5 à 10 % du nombre de places de bibliothèque. Donc, il y a un échange sur ce point. Plusieurs points ont été rappelés pour expliquer — d'abord, rappeler que cette décision n'a pas été faite sous le manteau. Elle avait été discutée avec toutes les communautés, à l'époque, quand on a travaillé sur le grand schéma directeur de campus 2022 qui a précédé la mise en œuvre des travaux. D'autre part, elle intervient dans un contexte où par ailleurs il y a eu une évolution de la répartition de nos effectifs sur nos campus, avec une montée en puissance des différents campus, notamment du campus de Reims où l'offre de places en bibliothèque est beaucoup plus importante. Donc, en termes de ratios de place en bibliothèque, à l'échelle de l'institution, on n'est pas du tout dans une baisse. Par ailleurs, pourquoi ce choix a-t-il été fait à Paris ? D'une part, on avait des contraintes bâtementaires qui faisaient que l'on n'avait pas la possibilité d'aménager une bibliothèque aussi grande qu'on l'aurait souhaitée du fait de la trame des bâtiments et de St-Thomas en particulier. Mais, par ailleurs, on a aussi souhaité répondre à une demande qui était une demande extrêmement forte de vos prédécesseurs étudiants notamment sur des espaces de travail libres qui ne soient pas nécessairement en bibliothèque, et qui manquaient très cruellement à l'échelle du campus. Je rappelle, il y a encore cinq ans, qu'il y avait très régulièrement des étudiants qui travaillaient dans les escaliers avec leur laptop. C'est moins le cas. Est-ce que c'est le bon indicateur pour dire que l'on a réussi ? Sans doute pas. On considère que l'on n'a pas encore réussi. Il y a encore des marges de manœuvre pour améliorer les choses.

Et, s'agissant plus spécifiquement des places de bibliothèque, on est en réflexion avec le directeur de la bibliothèque à Sciences Po pour voir la mesure dans laquelle l'on pourrait envisager des élargissements de périmètre de la bibliothèque actuelle sur des espaces qui existent déjà, mais sur lesquels on pourrait les conférer à des espaces de travail libres une dimension de calme et de quiétude qui soient plus propices à un travail proche de celui qui peut être fait en bibliothèque. On est en train de travailler sur ces sujets. Je ne sais pas, Kate, si tu veux intervenir. C'est un point évidemment extrêmement important sur lequel on est très attentifs.

Juste un chiffre que je souhaiterais que vous reteniez. Vis-à-vis de ces 70 à 80 places qui ont été perdues pour la partie bibliothèque, et l'on dispose d'un tableau pour le prouver, 500 places de travail libre à l'échelle du campus. Certaines effectivement ne peuvent pas être mises directement en regard des places de bibliothèque - à l'image des canapés et des nombreuses places de travail informelles à Saint-Thomas, mais ça répond à des besoins qui existaient et qui étaient des espaces plus informels répondant à une diversité d'usage. Il y a aussi des salles projet qui répondent à une évolution de la pédagogie. Voilà les différents éléments de réponse que l'on a pu apporter.

Peut-être un dernier point. Il y a eu des questions sur les conclusions du groupe de travail qui étaient évoquées dans le rapport également. Il s'est tenu sur les évolutions des coûts de formation. Ce qui a été répondu par l'Institution, mais je laisserai Myriam compléter, c'est que clairement l'enjeu n'est pas un enjeu de *costkilling* et d'ajustement financier. L'enjeu est une question de bonne régulation de l'offre de formation, des possibilités de mutualisation, des taux de remplissage, mais sans aller au-delà des effectifs que l'on s'est fixés depuis des années de manière à pouvoir, par ailleurs, conduire des évolutions de l'offre vers de nouveaux formats pédagogiques, plus innovants. Donc, c'est cette nécessité tout de même de piloter l'offre pour pouvoir l'enrichir en permanence et ne pas la laisser se disperser. Ça suppose une grande régulation. C'est ce que l'on a fait dans le cadre de ce groupe. Je ne sais pas si tu souhaitez dire quelque chose, Myriam.

On va prendre évidemment vos questions.

Petit point sur les prochaines étapes. Comme je vous le disais, les rapports des centres de recherche ont été déjà déposés. Pour les trames formation et le rapport d'autoévaluation établissement, on doit travailler sur une nouvelle version qui sera transmise au Conseil de l'Institut en vue de sa session du 20 juin. Vous avez la possibilité de nous faire remonter par écrit, au-delà de cette séance d'aujourd'hui, par mail — on l'avait indiqué dans l'envoi — hceres@sciencespo.fr jusqu'à mercredi vos retours, vos

commentaires, vos propositions. Ensuite, le 15 juin, nous déposons les trames formation sur la plateforme du HCERES. Le 20 juin, la discussion en CI. Et, le 26 juin, nous déposons le rapport d'autoévaluation dans sa version finalisée avec toutes ses annexes.

Yanis TABYAOUI THIBERT

Merci pour cette présentation. Je voudrais simplement revenir dans un premier temps sur la création d'un Comité académique. C'est évidemment quelque chose qui peut être intéressant, mais je pense qu'il faut vraiment veiller à ne pas vider les autres instances de leurs points de discussion. Au sein du Conseil de la vie étudiante et de la formation, on parle de formation. Et, je pense que c'est très important. Lors des derniers Conseils, on a eu des discussions, encore ce matin sur l'évolution des programmes. Il ne faut absolument pas que cela change, je pense. C'est important que les élus puissent se prononcer aussi sur ces projets. À NOVA, en tout cas, on serait ravi d'avoir un peu plus de précisions, même si ce n'est pas aujourd'hui, mais prochainement sur ce point. Merci.

Anissa CHEHBIB

Merci beaucoup pour toutes ces informations que l'on note bien évidemment. C'est plus un point de vigilance. Vous parliez comme indicateur des étudiants qui se plaçaient dans les escaliers pour suivre leurs cours. En réalité, pendant la période, Zoom est revenu parce qu'il y avait beaucoup de grèves. Et, donc les transports étaient pour la plupart inaccessibles. Nombreux étaient les étudiants qui suivaient leurs cours en distanciel dans les escaliers ou dehors dans les parcs, dans le froid, etc. Donc, à noter qu'ils n'ont pas complètement disparu. Et, c'est à cause du manque de places en bibliothèque. Je le rappelle, et je l'avais dit à Monsieur VICHERAT quand il était venu assister à une séance du CVEF, qu'on est sur une place pour 14 étudiants. Peut-être essayer d'optimiser aussi les nombreux espaces vides qu'il y a au 1 St-Thomas pour avoir des places de travail qui soient accessibles et bien évidemment au calme et beaucoup plus optimales qu'actuellement. Merci.

Cloé ARTAUT

Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Non. Dans ce cas, je vous laisse répondre.

Anne-Solenne DE ROUX

Sur le Comité académique, on fait une réunion de travail à la fin du mois de juin avec les doyens, les directeurs de département, Mathias VICHERAT et Sergei GURIEV pour définir les contenus de ce Conseil. L'objectif n'est évidemment ni de contourner les instances ni de vider de leur substance les missions de ces instances. L'objectif est de faire circuler l'information, notamment sur des créations de programmes ou sur des projets de créations de programmes. C'est de mieux articuler ces projets les uns avec les autres. C'est de mieux identifier la manière et les calendriers de créations de ces programmes. Cela couvrira aussi sans doute le calendrier d'évaluation des programmes que Sergei GURIEV souhaite mettre en œuvre. Et, c'est important dans son programme. On pourra vous en dire plus une fois que ce Conseil se sera réuni et qu'on aura listé les missions de ce Conseil, et le type d'avis qu'il émettra. Les avis auront vocation, à mon sens — on n'en a pas discuté — à être transmis au Conseil justement pour éclairer une décision ou pour donner des précisions complémentaires.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Sur la question des salles, Madame CHEHBIB, nous avons bien conscience de la difficulté qui demeure. Nous avons mis en place une politique d'ouverture systématique des salles qui peuvent être occupées par les étudiants lorsqu'il n'y a pas d'enseignement. À la rentrée prochaine, nous allons avoir dix salles supplémentaires grâce à la politique de l'Institution d'aller chercher des espaces pour les étudiants. Donc, sept salles de cours, un plateau pédagogique et deux salles projets qui s'ajoutent aux dix salles projets. Et, surtout, on va essayer d'améliorer la réservation des salles projets. Pour l'instant, ça doit passer par les équipes pédagogiques, ce qui ralentit le processus de réservation. On va essayer de passer par l'application Sciences Po. C'est un projet.

Vincent TENIÈRE

Sur le point de contexte que vous évoquez, en lien avec la situation épidémique covid, je rappelle juste que pour une bonne partie de cette phase de reprise du présentiel et de l'hybride, le site de St-Thomas n'était pas encore livré. Nous devons faire face à de fortes contraintes parce certains espaces étaient en

travaux, notamment au 13 rue de l'Université. Donc, peut-être ponctuellement que ça explique un petit peu une partie de ce sujet.

Par ailleurs, sur les espaces vides de St-Thomas, je suis allé très vite tout à l'heure. Mais, effectivement, on travaille à voir la manière dont on peut optimiser l'usage des locaux. Cela passe plus généralement par une réflexion sur les salles de cours et leur mise à disposition, comme évoquée par Myriam. Pour revenir sur St-Thomas, effectivement, on considère que les espaces ne sont pas encore optimisés. Il faut laisser le temps aussi aux communautés et aux usagers de s'installer. Mais, on a pris le sujet à bras le corps. Cela passe notamment par une réflexion avec, je le disais, la Direction de la bibliothèque pour voir la manière dont éventuellement intégrer dans leur périmètre de gestion des espaces pour redonner une forme de similarité avec le travail en bibliothèque. On ne pourra pas tout recasser et recréer une immense bibliothèque sur la moitié de St-Thomas. Mais, on peut faire des améliorations que vous verrez très directement.

Par ailleurs, on a associé des étudiants de l'École urbaine via un groupe de travail pour réfléchir plus généralement sur les usages à St-Thomas. Et, dans ce cadre, on attend. Ils doivent nous faire la restitution du travail. Mais, ça faisait partie aussi des choses sur lesquelles ils ont été interrogés et challengés, parce que nous-mêmes sommes très preneurs de bonnes idées, de bonnes initiatives pour pouvoir tirer le meilleur de ce formidable bâtiment et de ce formidable équipement pour Sciences Po et son campus. Mais, qui reste encore très largement à optimiser.

Anissa CHEHBIB

Merci. Je ne parlais pas du contexte de la covid, mais plus du contexte de la contestation sociale pendant la période des grèves. Mais, merci pour ces précisions. On fera passer le message.

Cloé ARTAUT

Très bien. Est-ce qu'il y a d'autres questions ou remarques ? Dans ce cas, je vous remercie.

V. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Cloé ARTAUT

Je vous propose que nous passions aux questions diverses.

Anissa CHEHBIB

À l'UNEF, on aimerait revenir sur un sujet sensible, mais que l'on continuera d'aborder parce que l'on s'est promis d'y rester attentif. C'est celui des frais de scolarité. En effet, en novembre dernier, pendant les réunions qu'on a pu avoir avec la Direction, on nous avait expliqué que cette hausse s'expliquait en partie à cause de la baisse de l'investissement trop bas de l'État dans Sciences Po, mais que des discussions étaient en cours, notamment avec le ministère de l'Enseignement supérieur pour pallier ce problème qui se répercute sur les étudiants ensuite. Et, que l'on devrait donc attendre avant de continuer d'agir en soumettant, par exemple, une motion dénonçant cela en Conseil de l'Institut. Notre question est donc : qu'en est-il des discussions ? Avez-vous réussi à obtenir des crédits supplémentaires pour les années à venir depuis ces six mois qui ont passé ? Si vous avez des informations ou un point à nous faire, on est très preneur. Merci.

Nathan ARSAC

J'aurais deux remarques à faire qui sont en raccord avec des remarques qui avaient déjà été faites dans les CVEF cette année. La première est autour du paiement des contrats de vacances étudiantes. Et, c'est un sujet que l'on a déjà abordé dans ce Conseil. Il se trouve que je peux prendre mon cas personnel comme je peux prendre le cas de certaines autres personnes. Il y a toujours des retards de paiement pour les vacances. C'est toujours un problème, toujours les mêmes raisons. C'est pour ça que je ne compte pas y rester longtemps, mais simplement continuez, s'il vous plaît, à l'administration de garder ce focus et de garder ce problème en tête du fait que lorsque quelques emplois sont pris en tant qu'étudiants et étudiantes, c'est sans doute important de les payer vite parce qu'il y a des besoins financiers qui sont rappelés chaque fois qu'il y a une distribution alimentaire sur le campus ou partout ailleurs.

La deuxième question était une autre question sur un sujet déjà abordé au sujet du don du sang parce qu'il se trouve que nous avons signalé à la fin du premier semestre qu'il n'y avait pas eu de don du sang

par l'EFS durant ce semestre. Monsieur THUBERT nous a dit que tout serait fait pour qu'il y en ait un au second semestre. Je ne crois pas en avoir vu pour ce second semestre. Et, c'est quelque chose que l'on déplore quand même parce que ce n'est vraiment pas une grosse action que d'organiser un ou deux jours pour créer des sessions de don du sang. Pourtant, ce sont des actions qui sauvent des vies. Et, c'est répété chaque fois que l'on fait ce type de dispositifs. Et, surtout quand il y a de la communication de la part de l'administration éventuellement par mail ou même de la part de l'EFS par du tractage ou ce genre de choses, les places sont systématiquement remplies. Donc, je trouve vraiment dommage de ne pas pérenniser ce rendez-vous dans le sens où ça n'apporte que du bon du côté de l'administration et de la communauté étudiante comme du côté de l'EFS. Donc, mettre en place ce dispositif de manière pérenne, nous poussons vraiment à le faire à l'UNEF. Et, nous aimerions quasiment le faire de notre côté si jamais l'administration n'arrive pas à tenir cet engagement. Merci.

Anne-Solenne DE ROUX

Sur le sujet du don du sang, c'est Sébastien THUBERT qui vous répondra. Sur la question du paiement des vacances, je crois que tous autour de la table, nous partageons votre demande, Nathan. Je sais qu'il y a eu de gros problèmes à la DRH sur le traitement de ces mises en paiement. Mais, ça remonte à plusieurs mois. Donc, on va se renseigner. Mais, évidemment, on est bien conscient qu'il est nécessaire de rémunérer très rapidement ces vacances. Et, c'est aussi nécessaire pour nous, pour nous assurer d'avoir des vacataires parce que si vous n'êtes payés, au bout d'un moment, vous allez finir par trouver autre chose. On a un intérêt dans l'affaire et surtout vous. Sur le don du sang ?

Sébastien THUBERT

Je pense que nous partageons comme vous l'envie qu'il y ait des campagnes régulières qui sont d'habitude semestrielles. Les discussions avec l'Établissement français du sang vont reprendre. Il y a eu des changements, notamment dans l'organisation de l'équipe aussi au niveau du pôle santé qui fait qu'il y a peut-être eu un moment une perte de liens avec les interlocuteurs. L'Établissement français du sang doit aussi faire face à des pénuries de personnels pour mener à bien ces campagnes. Ils ont opté sur une stratégie peut-être un petit peu différente pendant cette année universitaire pour se focaliser sur d'autres sites. Mais, très volontiers en tout cas pour remettre effectivement des campagnes qui fonctionnent bien et sur lesquelles à la fois les étudiants, les salariés et les enseignants se mobilisent.

Anne-Solenne DE ROUX

Sur la question des droits de scolarité, Anissa, on transmet au Secrétariat général et à la Direction pour que les éléments de réponse puissent être apportés.

Cloé ARTAUT

J'aurais deux questions. Pour la première, nous avons appris récemment la fermeture du master entrepreneuriat, design et innovation au sein de l'École du management et de l'impact. Si l'on comprend la justification de cette fermeture, en raison d'un effectif trop réduit, nous souhaitons exprimer notre inquiétude s'agissant de la situation des étudiants qui s'étaient portés candidats pour cette formation à la rentrée 2023. Ils ont reçu un mail de la Direction des admissions le 24 mai dernier pour les informer que leur candidature ne pouvait pas aboutir sans leur proposer dans le mail d'alternative ou de remboursement, à notre connaissance. Donc, qu'envisagez-vous pour ces étudiants ?

Et, seconde question, elle concerne la validation des doubles diplômes de Bachelor. Plusieurs étudiants nous ont contactés. Ils sont actuellement en césure ou en deuxième année de master, et ils nous font part des difficultés concernant la validation de leur diplôme de Bachelor. Il s'agit donc d'étudiants et d'étudiantes qui ont réalisé leur troisième année en 2021/2022 et qui n'ont pas pu réaliser l'intégralité de leur échange universitaire en raison de la pandémie. Ces étudiants n'ont pas validé assez de crédits pendant leur troisième année, et ont indiqué cette situation à la Direction. Ils sont passés en master quand même. À ce stade, leur diplôme de Bachelor n'est toujours pas validé. Ils sont en contact avec la responsable de scolarité et de la réussite étudiante, Marie RASSAT. Cette procédure dure déjà depuis deux ans. Qu'est-ce que la direction de Sciences Po peut faire pour régulariser cette situation ?

Anne-Solenne DE ROUX

Sur le premier point et la fermeture d'un master de l'EMI à titre préalable (et je pense que c'est important quand même de le souligner parce que ça ne nous arrive pas souvent de fermer une formation), ce n'est

pas une décision qui est facile à prendre. De manière concertée, on a estimé que c'était la meilleure décision, après plusieurs années durant lesquelles des efforts ont été réalisés pour essayer de mieux expliquer le projet pédagogique de cette formation. Il y a même eu un changement de nom auquel vous aviez été associé l'an dernier. En dépit de tous ces efforts, l'attractivité n'est pas au rendez-vous. Donc, c'est une formation qui ne rencontre pas son public. Au bout d'un moment, il y a des décisions qui s'imposent. Et, il nous a semblé que c'était une décision responsable de notre côté de fermer cette formation à la fois d'un point de vue pédagogique, et du point de vue de la bonne gestion de nos ressources, pas seulement des ressources financières, mais aussi des ressources enseignantes dont on dispose. Ce n'est vraiment pas une décision que l'on prend de gaité de cœur. Néanmoins, on voit bien que quoi que l'on fasse l'on n'arrivera pas à rendre attractive cette formation comme on le souhaiterait. En revanche, et je pense que c'est important de le souligner aussi, il y a des éléments de cette formation qui nous semblent toujours importants que l'on va pouvoir peut-être replacer ailleurs au sein de l'EMI, et surtout transformer le programme en lien avec l'Exed parce qu'il nous semble que cette formation s'adresse à un public un peu plus mûr, ayant un peu d'expérience professionnelle, qui comprend mieux, en fait, certaines compétences que l'on cherche à transmettre en formation initiale.

S'agissant des candidats externes qui avaient postulé, ils ont été contactés par la Direction des admissions. La question du remboursement des frais de candidature est en cours d'instruction. On y est évidemment très favorable. C'est un process nouveau, c'est-à-dire qu'on n'a pas l'habitude de fermer un programme. Donc, on avance un peu en marchant. En revanche, il n'est pas possible d'un point de vue juridique de leur proposer une autre formation au sein de Sciences Po.

En revanche, pour la question des frais de candidature, ma réponse semble assez évidente. Il faut juste la mettre en œuvre.

S'agissant des deux étudiants issus du Collège universitaire de Sciences Po qui avaient choisi de rejoindre cette formation, l'un des deux va rejoindre Finances et Stratégie et l'autre n'a pas encore répondu en dépit des multiples relances. Mais, cette étudiante a évidemment accès à l'intégralité de l'offre de formation, et elle peut contacter aussi les responsables de programmes au sein d'autres écoles si elle a une vraie hésitation sur le programme qui lui conviendrait le mieux.

Sur la question des doubles-diplômes...

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Sur la question des doubles diplômes, on va faire un point. Vous parliez d'un stage. Je propose que lors du prochain CVEF on vous donne des éléments précis ; sachant cette année qu'il y a eu un effort de communication qui a été fait pour l'ensemble des étudiants de troisième année. Je ne sais pas si vous êtes informée de cela. Précisément, le Collège a envoyé un message pour rappeler les différentes étapes d'obtention du diplôme. Si c'est un sujet relatif à un manque de crédits, effectivement, ça peut être traité par Sciences Po. Nous avons une commission de validation de la troisième année très bientôt. Si vous avez des éléments, des noms, concernant ces étudiants, je vais vérifier qu'ils soient bien dans la commission.

Cloé ARTAUT

Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Non. Dans ce cas, je clos la séance. Merci.

La séance est levée à 10 h 39.