

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION**PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 3 NOVEMBRE 2025****Présents :**

Elliott BIZE, Thibault BOULVAIN, Florence DANTON, Lisa DEBAUD, Guillaume FARDE, Elise GALY-JAMMOU-PREFONTAINE, Laurent GAYER, Mathis GROSSNICKEL, Romain GUINEBRETIERE, Jérôme MICHEL, Pierre-Louis PERIN.

Absents ou excusés :

Edouard BOULLE, Loïs FAY-KOCAOGLU, Alexis GOIN, Sandrine LEFRANC, Chi-Mao LIN-ZUCKER, Louise WAGENER.

Assistaient à la séance :

Pierre CATALAN	Directeur de la vie étudiante
Anne-Solenne DE ROUX	Directrice de la formation initiale
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice de la scolarité et de la réussite étudiante
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Sylvie HERLICQ	Déléguée ressources et vie enseignantes
Anne LESEGRETAIN	Directrice de Sciences Po Carrières
Sarah OUAKRIM	Référente égalité et lutte contre les VSS
Kate VIVIAN	Directrice de l'engagement

*

* *

I - Validation des conventions annuelles 2025-2026 des associations permanentes (vote)	2
II – Reconnaissance des associations étudiantes (vote)	2
III – Adoption des financements des projets étudiants soumis à l'avis de la commission de la vie étudiante du 20 octobre 2025 (vote).....	3
IV – Proposition de groupe de travail (vote)	3
V – Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 8 septembre 2025.....	4
VI – Présentation de l'enquête d'insertion professionnelle 2025.....	5
VII – Bilan 2024 du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	10
VIII – Echange sur des questions diverses	13

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 3 NOVEMBRE 2025

La séance est ouverte à 8 h 35 par Pierre-Louis PERIN.

Pierre-Louis PERIN

Bonjour à toutes et à tous. Le quorum est atteint, nous allons pouvoir commencer. Nous sommes en tout petit comité, ce qui nous donnera l'occasion de commencer et donc de terminer plus tôt. Nous passons au premier point de l'ordre du jour.

I. VALIDATION DES CONVENTIONS ANNUELLES 2025-2026 DES ASSOCIATIONS PERMANENTES (VOTE)

Pierre CATALAN

Je voudrais d'abord préciser qu'il y a une coquille sur la table des matières, puisqu'il y manque un certain nombre de dotations exceptionnelles au menu de ce document. Pour les conventions permanentes conclues avec les associations permanentes des campus, vous avez l'Association Sportive, Sciences Po Environnement et le Bureau des Elèves pour le campus de Paris, avec des variations assez insensibles. Pour le campus de Dijon, le Bureau des Arts et des Sports et le Bureau des élèves, nous avons des dotations similaires à l'année passée. Sur les dotations exceptionnelles, en revanche, vous constaterez que nous avons eu la main généreuse pour donner des coups de pouce aux associations permanentes qui organisent des événements intercampus. Tout d'abord pour l'AS du campus de Poitiers à qui nous proposons une dotation exceptionnelle de 2 000 euros pour l'organisation du week-end sportif intercampus, dans la mesure où il rencontre des problématiques logistiques dues, notamment, à l'éloignement du CREPS par rapport au centre-ville de Poitiers. Pour le RIMUN, sur le campus de Reims et pour le SPMUN organisé en novembre 2025, un montant de 850 euros. Et enfin un coup de pouce au Bureau des Arts de Nancy pour le WEIMART qui se déroulera en février 2026 et qui innove cette année. Le campus de Paris, d'abord, y sera présent, on peut les en féliciter. En outre, le dernier jour de ce WEIMART sera ouvert à la communauté étudiante nancéenne, plus largement. Nous proposons enfin trois dotations exceptionnelles pour aider les étudiants qui doivent prendre une licence à la FFSU. Certains campus les prennent directement sur leurs budgets. D'autres les encouragent dans la dotation permanente. Trois campus n'ont pas de politique du tout en la matière. La licence étant obligatoire pour prendre part aux week-ends sportifs intercampus et s'élevant à 27 euros, le reste à charge est important pour les étudiants de ces campus. Nous avons donc décidé d'allouer 12 euros par licence pour les trois campus restants. Charge à nous, ensuite, d'harmoniser la politique en la matière. Cela fera donc 936 euros pour le campus de Menton, 960 euros pour celui de Dijon et 1 080 euros pour celui du Havre.

Pierre-Louis PERIN

Y a-t-il des questions ? Non ? Nous allons donc passer au vote. Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Les conventions sont validées à l'unanimité.

II. RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES (VOTE)

Pierre CATALAN

Vous avez, dans le document, 4 nouvelles demandes et 8 renouvellements. Je vais juste m'attarder sur les premières demandes. Une première émane de l'UNICEF campus de Reims. Nous avons aussi les Jeunes Européens de Poitiers qui sont une extension des Jeunes Européens de Sciences Po. Et puis Sciences Po TV Poitiers qui était une initiative étudiante l'année dernière et qui se pérennise. Enfin, Students for Justice In Palestine à Paris qui, après deux années comme initiative étudiante, a pérennisé

sa situation avec une reconnaissance. Pour les renouvellements, ce ne sont pas, à mon sens, des associations qui nécessitent qu'on s'y arrête.

Pierre-Louis PERIN

Y a-t-il des questions, des observations ? Nous allons donc passer au vote. Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Les associations sont reconnues à l'unanimité.

III. ADOPTION DES FINANCEMENTS DES PROJETS ETUDIANTS SOUVIS A L'AVIS DE LA COMMISSION DE LA VIE ETUDIANTE DU 20 OCTOBRE 2025 (VOTE)

Pierre CATALAN

La CVE qui s'est réunie le 20 octobre dernier a, après des échanges nourris, soumis au CVEF la proposition d'une subvention de 3 800 euros pour In Vino Veritas Paris. La subvention est justifiée par les voyages de découverte œnologique et surtout pour les masterclass qui seront au nombre de 30 cette année, au bénéfice des étudiants, avec une volonté d'ouverture sociale à saluer. Nous avions, l'année dernière, 25 % d'étudiants boursiers sur ces masterclass. La deuxième concerne Sciences Plato, une association parisienne qui a besoin de matériel pour fournir plus de moments de jeux et de convivialité et pour pouvoir s'inscrire à la Fédération Française de Ludisport et créer une antenne de Ludisport à Sciences Po et ainsi participer à des tournois universitaires. La CVE a approuvé une subvention de 800 euros.

Pierre-Louis PERIN

Il paraît que cela marche très fort.

Pierre CATALAN

J'ajoute que Sciences Plato a un rôle très important en interassociatif. Ils bossent avec Sciences Po Environnement, l'EAP, ils bossent sur la santé mentale, avec Stimuli, le BDE, les associations sportives. Ils participent également activement à l'intégration des étudiants internationaux. Cette petite initiative étudiante de l'année dernière commence à prendre une place vraiment très louable au sein de la communauté étudiante.

Pierre-Louis PERIN

Bravo à eux. Y a-t-il des questions, des observations ? Nous allons donc passer au vote. Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Les financements sont adoptés à l'unanimité.

IV. PROPOSITION DE GROUPE DES TRAVAIL (VOTE)

Pierre-Louis PERIN

Deux groupes de travail interconseils, CVEF - CI, sont proposés, un sur l'assiduité, l'autre sur les libertés académiques. Y a-t-il des questions ou des observations ?

Mathis GROSSNICKEL

Merci, Monsieur le Président. On est d'abord heureux de constater que nous avons restreint le nombre de groupes de travail. On est sur des groupes de travail sur lesquels nous allons pouvoir vraiment travailler et pas seulement commenter des réformes déjà lancées. Sur le sujet de l'assiduité, qui, comme vous le savez, est important pour nous, nous espérons que nous pourrions aboutir à quelque chose de concret et de constructif. Sur le sujet des libertés académiques, je me permettrai une petite remarque. On est à chaque fois sur des intitulés très courts et on ne sait pas toujours ce que cela recouvre. Les libertés académiques, cela pourrait être un sujet de dissertation et partir dans tous les sens. Or, à Sciences Po, on nous apprend d'abord à définir le sujet et à établir une problématique. Le

CI a-t-il exprimé ce qu'il entendait faire au sein de ce groupe de travail, car, pour l'instant, cela reste assez large ?

Florence DANTON

Bonjour. Je sais que la liste est désormais close. Mais comment faire pour intégrer d'autres réflexions ? Faut-il attendre l'année prochaine ? Y a-t-il moyen de mettre à l'ordre du jour de ce Conseil certains thèmes ? Je pense notamment à l'usage des écrans pendant les cours. Sciences Po Bordeaux vient, je crois, d'interdire l'usage des écrans pendant ses cours. Cette réflexion mériterait, il me semble, d'être menée. Reste à savoir dans quel cadre. Attendre un an serait dommage.

Romain GUINEBRETIERE

Je me joins aux remarques de mes camarades, d'abord sur la manière d'intégrer, dans ce Conseil, des questions qui émanent des élus. Je me réjouis aussi qu'on puisse travailler sur le fond et je me joins à la demande de Mathis sur la nécessité de clarifier la notion de liberté académique, savoir de quoi on va parler, afin de mieux nous préparer. Merci.

Anne-Solenne DE ROUX

Je vais être très modérée dans mes réponses, parce que ce ne sont pas des groupes de travail qui émanent de l'administration. Je n'interviens donc pas pour piloter, dans un sens ou un autre, la définition des missions des groupes de travail ni même sur les sujets sur lesquels ils portent, les propositions devant émaner des conseils. Je peux juste suggérer que la définition du périmètre du groupe de travail que vous proposez fasse l'objet de la première séance.

Pierre-Louis PERIN

Nous définirons donc ensemble les sujets abordés ainsi que le calendrier que l'on peut se fixer. Tout autre sujet pourra être abordé plus tard, cela viendra dans un deuxième temps, afin de respecter un temps dédié à ces sujets qui nous ont paru prioritaires et dont le contenu restera à définir. Avez-vous d'autres sujets à remonter ?

Romain GUINEBRETIERE

Juste pour vous confirmer qu'il y a effectivement bien d'autres sujets à porter.

Pierre-Louis PERIN

Sans doute. Il faudra les mettre sur la table pour prioriser ensuite les prochains sujets.

Mathis GROSSNICKEL

Je me permets juste de saluer la grande efficacité de ces groupes de travail. Nous avons quand même, en fin d'année dernière, abouti à une avancée, le congé menstruel. La période d'accès à ce droit est close. On a plusieurs centaines d'étudiantes qui en ont demandé l'accès. Ces groupes de travail sont donc utiles et on est pressés de nous mettre au travail sur les autres et d'aboutir à de telles réussites.

Kate VIVIAN

Absolument. Ce sont plusieurs centaines d'étudiantes qui ont fait appel à ce dispositif et qui bénéficieront ainsi d'une troisième absence justifiable en cas de besoin durant le semestre en cours et au cours du semestre suivant, pour cette première année de test.

Pierre-Louis PERIN

Je propose que nous passions au vote sur ces groupes de travail. Qui vote contre ? Qui s'abstient ?

Les groupes de travail sont adoptés à l'unanimité.

V. ADOPTION DU PROCES-VERBAL PROVISOIRE DE LA SEANCE DU 8 SEPTEMBRE 2025

Le procès-verbal de la séance du 8 septembre 2025 est adopté à l'unanimité.

VI. PRESENTATION DE L'ENQUETE D'INSERTION PROFESSIONNELLE 2025

Anne LESEGRETAIN

Bonjour à tous. Je suis ravie d'être présente, chaque année, pour vous parler du résultat de l'enquête Jeunes Diplômés qui interroge trois promotions de diplômés : les promotions des diplômés 6 mois, 18 mois et désormais 30 mois. Je vous rappelle brièvement les vocations de cette enquête. Une des responsables de la direction des admissions a évoqué l'intérêt, pour elle, de se plonger dans les résultats de cette enquête avant de rencontrer des familles qui s'interrogent sur les débouchés de notre établissement, surtout quand elles sont assez éloignées de notre projet pédagogique. Bien au-delà de l'évaluation et du pilotage de la qualité de nos formations, cette enquête sert donc beaucoup de différents acteurs de l'institution et notamment à nos collègues en charge de la promotion et de l'explication de nos formations.

Pour commencer, je vais m'attarder un instant sur le taux de réponses. Je suis heureuse que nous soyons parvenus à les rehisser, non au niveau d'il y a quelques années, mais nous sommes parvenus à contrecarrer une baisse des taux qui semblait inéluctable. Ces 41, 50 et 62 % sont donc très réjouissants, et nous aimerions évidemment continuer sur cette lancée. À titre de comparaison, le taux de réponses de la Conférence des Grandes Écoles sur les mêmes promotions sont de 34, 39,8 et 57,6 %. Sur la situation professionnelle, le taux net d'emploi atteint, cette année 74 % pour la promotion 6 mois, il était de 82 % pour 2024, et 91 % pour la promotion 18 mois, donc stable par rapport à l'année dernière. Ce qui est certain, c'est que nous assistons à un durcissement du marché de l'emploi auquel nos jeunes diplômés n'échappent pas, même si je peux dire que nos jeunes diplômés s'en sortent bien sur ce marché tendu et évidemment nous essayons de les y préparer au mieux. Cette année, le taux de recherche active est plus élevé que dans le passé. Le taux de jeunes diplômés de Sciences Po en recherche active est de 17,9 % pour la promotion 6 mois mais ce même chiffre atteint les 20,4 % pour la catégorie « autres spécialités » de la CGE que nous avons l'habitude d'observer. Les promotions 18 mois et 30 mois sont quant à elles moins touchées. Si l'on s'attarde un instant sur les délais d'accès, on constate que les jeunes diplômés qui trouvent un emploi le trouvent relativement vite. 57 % décrochent leur emploi avant-même la remise du diplôme, le chiffre était de 59 % en 2024, 68 % en un mois, 77 % en deux mois. Concernant la manière dont ils trouvent leur emploi, l'expérience professionnelle reste le levier principal. Je précise une question qui m'est posée depuis deux ans, il faut que nous révisions les propositions de réponses à cet égard, car, par maladresse ou humilité, nous avons laissé Sciences Po Carrières parmi les options de réponses et on me demande depuis deux ans : pourquoi l'aide de Sciences Po Carrières est-elle aussi faible ? Nous imaginons que nous avons une influence, par capillarité, sur les candidatures spontanées, les forums et les réseaux grâce à l'ensemble des conseils que nous délivrons aux étudiants. J'ajoute quelques éléments sur l'apprentissage qui confirme son efficacité pour trouver un emploi rapidement avec des conditions d'insertion satisfaisantes. Une nuance est toutefois à apporter au niveau de la rémunération, légèrement inférieure à ceux qui n'ont pas suivi la filière de l'apprentissage, même s'il convient de nuancer quand on regarde la médiane, moins importante que la moyenne. Cette enquête d'insertion constitue une masse de données absolument considérable. Dans la présentation, je ne peux qu'insister sur les indicateurs principaux, mais son intérêt réside dans les détails de ce qui se passe à l'intérieur de chaque école ou programme et chaque responsable peut regarder de près ce qui se passe pour sa formation. Sur le niveau de rémunération annuelle, nous constatons une progression pour l'ensemble des jeunes diplômés en France et à l'international ainsi qu'une progression entre les promotions 6, 18 et 30 mois, ce qui témoigne de la confiance de nos recruteurs envers nos jeunes diplômés. Les niveaux de rémunération sont aussi en augmentation par rapport à l'année dernière. Sur les types de contrats, je précise que nous avons introduit une nouvelle catégorie il y a deux ans : celle du contrat de droit local, afin de refléter plus précisément la diversité de nos étudiants et notamment celle de nos diplômés internationaux qui ne se reconnaissaient pas dans les typologies de réponses qui leur avaient été faites. La part des CDI en France traduit la confiance des recruteurs et, au-delà des chiffres présentés, c'est bien la progression entre les promotions à 6, 18 et 30 mois qui est intéressante. Pour rappel nous regardons ici la base des contrats CDI et CDD en France avec, naturellement, des différences entre les écoles et masters. Pas de changements significatifs concernant les secteurs d'emploi. Je rappelle l'introduction de la catégorie « associations, ONG » qui est venue « spliter » le secteur privé et déporter un certain nombre de répondants vers la nouvelle catégorie de réponse proposée. Nos secteurs d'activité sont très diversifiés. Finalement, la plus grande catégorie est celle des « autres » qui

regroupent toutes les catégories ayant recueilli moins de 3 % de réponses. Cela traduit la diversité des trajectoires et carrières possibles à Sciences Po. Certains points d'attention demeurent, notamment les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes et les distinctions entre les étudiants issus de la voie CEP, les boursiers et les autres. Ces différentiels recouvrent des réalités différentes, il faut naturellement nous intéresser aux déterminants de ces écarts qu'il conviendrait d'étudier et d'approfondir encore davantage. Il serait, par exemple, intéressant d'examiner d'éventuelles corrélations entre les voies CEP et boursiers. Ces écarts persistants nous préoccupent depuis longtemps. Nous avons, à la demande de Luis Vassy, pris l'initiative de contacter le LIEP pour envisager la perspective d'une étude pour nous aider à comprendre ces corrélations et ouvrir de nouvelles pistes d'action de soutien et d'accompagnement. Nous avons sans attendre lancé, dès cette rentrée, un programme nouveau de mentorat auprès des jeunes femmes diplômées et nous travaillons aussi à un programme de mentorat pour les jeunes diplômés issus de la voie CEP. Si l'on s'intéresse maintenant à la mobilité internationale des jeunes diplômés, 32 % des répondants démarrent leur carrière hors de France, nous frôlions les 30 % l'an passé. 64 % d'entre eux se trouvent en Europe et 66 % indiquent qu'au-delà de leur lieu de travail, leur mission contient une dimension internationale. 74 % des répondants déclarent, par ailleurs, utiliser au moins deux langues. Cela peut sembler anecdotique, mais c'est très utile, pour nous, en termes d'accompagnement et pour connaître les outils et les compétences dont les étudiants pourront avoir besoin. Pour conclure sur les « nouveaux » enjeux. 70 % des jeunes diplômés 6 mois déclarent que l'IA impacte leur poste et 68 % de ces diplômés 6 mois et 74 % à 18 mois estiment que leurs principales missions possèdent une dimension sociale, sociétale et environnementale et qu'ils travaillent sur des projets ayant une dimension RSE, ces chiffres étaient significativement moins hauts il y a quelques années. Enfin, nous constatons que 86 % des répondants se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Il serait d'ailleurs intéressant d'explorer la part de celles et ceux qui se déclarent insatisfaits. Les critères de choix pour nos jeunes diplômés sont, dans l'ordre, le contenu des missions, la cohérence avec le projet professionnel et le secteur d'activité, ces critères sont parfois différents pour les écoles de management par exemple. Notons aussi que 86 % des diplômés 6 mois considèrent que leur emploi correspond à leur niveau de qualification et 84 % à leur secteur disciplinaire. Merci pour votre attention et je suis disponible pour vos questions.

Pierre-Louis PERIN

Merci pour cette présentation très riche et positive. Je suis certain qu'il y a des questions et observations. Jérôme.

Jérôme MICHEL

Merci beaucoup. Comme à chaque fois, cette enquête est extrêmement intéressante et merci pour tout le travail effectué. Je suis tout d'abord très content de constater que tous les événements que nous avons traversés ces derniers mois n'ont pas vraiment eu d'impact sur l'insertion des étudiants, je m'en réjouis. Concernant la rubrique « autres » sur l'une des questions, serait-il possible d'obtenir un détail sur tous les organismes affichés ? Constatez-vous des structures qui émergent, ce serait intéressant pour nous ? Vous avez, par ailleurs, évoqué le fait que le LIEP prendrait en main un certain nombre d'enquêtes. Il serait intéressant de déterminer si certaines entreprises cumulent des inégalités salariales. J'ai une question sur le traitement des données à l'issue des stages qui peuvent être intéressantes pour les équipes pédagogiques afin qu'elles puissent connaître les expériences hors les murs de nos étudiants. Se pose, plus généralement, la question des retombées de ces données sur les équipes pédagogiques. On voit également apparaître un certain nombre de données très intéressantes, notamment sur l'usage de l'IA. Quel type d'IA ? Y a-t-il un traitement de toutes ces données ? Merci.

Florence DANTON

Merci pour cette étude et aux équipes de Sciences Po Carrières. On constate toutefois un fléchissement sur le placement à 6 mois puisque, d'après vos chiffres, nous sommes passés de 82 à 74 %. Comment l'expliquez-vous ?

Pierre-Louis PERIN

Je souhaitais compléter la question de Florence Danton. Sur 2025, a-t-on une idée des taux d'emploi comparés ou est-ce prématuré ?

Anne LESEGRETAINE

Je vais vous répondre dans le désordre. Sur les diplômés 2025, l'étude est en préparation, donc oui, c'est un peu tôt, puisque nous les interrogerons à partir de début décembre. En anticipant les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés, nous avons lancé plusieurs dispositifs d'accompagnement qui rencontrent un fort succès. En revanche, nous sommes étonnés de constater que les populations qui se saisissent de ces programmes d'accompagnement sont des jeunes diplômés en début de recherche. Nous pensions que ces programmes s'adresseraient à de jeunes diplômés en plus ou moins grande difficulté et qui avaient à surmonter des obstacles auxquels ils ne s'attendaient pas et pour le moment ce n'est pas le cas. Je fais le lien avec la proposition de monsieur Michel sur les liens avec les équipes pédagogiques, et sur des messages à passer peut-être avant la remise du diplôme : la temporalité de la recherche pourrait faire partie de ces messages aux futurs jeunes diplômés. Ce serait pertinent de leur expliquer en amont que la recherche peut aller vite ou, au contraire prendre un certain temps, et il est important qu'ils en aient conscience afin de se s'y atteler au plus tôt selon leurs attentes et besoins. Pour répondre à Florence, le marché du travail est compliqué et explique cette différence de taux net d'emploi. Le baromètre de l'APEC du troisième trimestre 2024 avait analysé les souhaits de recrutement des entreprises, notamment des grandes structures qui embauchent beaucoup de nos jeunes diplômés et avait montré que les intentions d'embauche n'ont pas été aussi basses depuis 2021. Les jeunes diplômés en pâtissent logiquement, mais certainement moins que d'autres.

Florence DANTON

Je voulais compléter ma question. A-t-on des chiffres comparatifs avec la Conférence des Grandes Ecoles ou les autres établissements, sur la même période ?

Anne LESEGRETAINE

Oui, on les a, je pourrai vous les envoyer ou même les partager en Conseil. On a l'enquête de l'année dernière qui regarde les choses dans les détails et puis l'enquête par apport à la CGE, notamment sur la rubrique « autres spécialités ». C'est à nous de regarder, école par école, ce qui peut être comparable. (à l'attention de Jérôme Michel), j'accepte avec un immense plaisir cette proposition de ressource, sachant que nous nous appuyons sur l'ensemble des canaux qui nous permettent d'attiser l'intérêt pour l'enquête. On sait que le taux de réponses chute, car les jeunes diplômés reçoivent beaucoup de sollicitations, nous les sollicitons nous-mêmes trois fois à 6, 18 et 30 mois, certains nous disent : j'ai déjà répondu, ma situation n'a pas évolué depuis l'année dernière. Il y a aussi un souci technique qui nous empêche de vous envoyer un lien unique de l'enquête et qui vous prive de pouvoir relancer directement, ce que nous aimerions faire dans la mesure où vous êtes les interlocuteurs de proximité et ceux qui, je pense, ont le plus d'impact sur les réponses des jeunes diplômés. En revanche, nous nous appuyons sur les relances des doyens et je serais très favorable à ce qu'elles aient lieu aussi au niveau des RP. Tout ce qui peut concourir à augmenter ce taux de réponses est bienvenu. Sur la question portant sur la catégorie des « autres », oui, il est tout à fait possible d'avoir ce détail. En fait il est d'ores et déjà transmis aux doyens, directeurs exécutifs et référents carrières qui vous le partagent ou vous le partageront prochainement. Je vous livre ici une masse de données générale, ce qui peut être assez frustrant, voire limitant parfois, et en parallèle nous partageons avec chaque école des données spécifiques, dans les détails. Les secteurs pédagogiques ont donc accès à ces données, mais je pourrai vous les partager également en direct si vous le souhaitez. Sur le lien de l'étude avec le LIEP, oui, cela pourrait être intéressant de creuser si certaines entreprises cumulent des inégalités, je pourrais vous recontacter à ce sujet. Sur le traitement des données des fiches d'évaluation, nous nous y attelons. La première collecte concernant l'IA a eu lieu l'année dernière. Nous sommes très intéressés par le contenu des données collectées et c'est l'un de nos projets pour cette année. Pour rappel, quand nos étudiants effectuent un stage, leur tuteur de stage remplit obligatoirement une fiche d'évaluation avec une évaluation des compétences de l'étudiant en stage mais ils nous fournissent aussi depuis peu des éléments plus qualitatifs sur les attentes en matière de compétences numériques, et compétences liées à l'intelligence artificielle. Nous n'avons pas encore analysé ces données, mais avons-nous souhaitons regarder le sujet de très près.

Jérôme MICHEL

Mon autre question porte sur les discriminations que vous constatez au niveau hommes-femmes. Avez-vous également axé votre recherche sur d'autres formes de discriminations, comme les situations de handicap, les orientations religieuses ou sexuelles ?

Elise GALY-JAMMOU-PREFONTAINE

Je trouve effectivement pertinent de mettre en avant la relation avec les équipes pédagogiques. Nous avons eu pas mal de retours sur le terrain d'un vrai besoin de préparer les gens à la temporalité de la recherche. C'est un peu difficile, comme vous l'avez dit, de trouver en ce moment un emploi. On s'est parfois retrouvés avec des personnes en situation de détresse psychologique à ce propos. Car, effectivement, quand on n'est pas préparé, cela peut être assez déstabilisant. Il serait vraiment pertinent de faire passer un message aux responsables pédagogiques et aussi préparer les étudiants qui ne sont pas au courant de comment ça marche et quels sont les outils pour y parvenir.

Lisa DEBAUD

Merci pour cette enquête. Elle est vraiment très pertinente. On se questionnait d'abord sur le programme d'accompagnement dont vous parlez et sur son accès. Est-il bien gratuit ? On avait ensuite une question sur les différences genrées au sein de la voie CEP. Nous n'avons pas, je crois, dans le document, des regards croisés. A-t-on aussi des chiffres sur les étudiants entrés à Sciences Po au collège et au master ? Enfin, avons-nous des chiffres poussés sur les profils socio-économiques des étudiants en alternance ? On se demandait si l'alternance ne pouvait pas être un outil pour les étudiants précaires pour faire face au coût de la vie et aussi pour éviter de payer les frais de scolarité de Sciences Po.

Mathis GROSSNICKEL

J'avais une remarque et deux questions. Ma remarque, c'est que cela fait plusieurs années qu'on est inquiets de la différence de salaires entre les boursiers, les CEP et ceux issus de la voie générale. Je suis heureux qu'une enquête scientifique ait trait à ce sujet. Ma première question porte sur les étudiants internationaux. Connaît-on la proportion des étudiants internationaux qui restent en France pour travailler ? Ma deuxième question porte sur cette difficulté accrue pour les jeunes diplômés à trouver du travail. On a presque doublé la proportion des jeunes diplômés qui recherchent un travail. A-t-on connaissance des secteurs pour lesquels c'est devenu compliqué de trouver du travail ? On parle de l'IA et de son impact sur certains secteurs. Je vous remercie.

Pierre-Louis PERIN

J'ai noté, pour ma part, la différence de rémunération entre les voies internationales et françaises. Avez-vous des éléments d'explication sur cette différence ?

Anne LESEGRETAINE

Sur cette dernière question, l'une des réponses pourrait être la dispersion géographique. Nous faisons seulement le distinguo France/hors France, ce qui n'est évidemment pas suffisant, car il existe des réalités très différentes selon le lieu de travail. Pour répondre avec précision, il serait nécessaire de réaliser des moyennes par pays et les comparer à des moyennes nationales sectorielles. Il faut par ailleurs tenir compte du nombre de répondants. Sur les étudiants nord-américains, on peut identifier pourquoi leur niveau de rémunération est supérieur, mais là aussi il faudrait regarder pays par pays. Sur la partie genrée, c'est bien l'intérêt de l'enquête que nous souhaitons réaliser avec l'appui du LIEP d'aller plus loin, et notamment sur les croisements et corrélations entre les différents déterminants. Le fait d'être une jeune diplômée CEP constitue-t-il une contrainte supplémentaire ? Ce sera l'étape suivante de l'approfondissement que nous appelons de nos vœux. Sur les voies d'admission en revanche, nous disposons déjà d'un regard comparatif car un distinguo est déjà effectué non seulement entre collège et masters, mais également au sein du collège par voie d'admission. De manière générale, c'est dans le croisement des données que notre regard est parfois limité et ce sera l'objectif de l'étude approfondie. Sur le profil des alternants, c'est un autre sujet, je laisserai peut-être à Anne-Solenne le soin d'en dire un mot, car il s'agit presque du sujet de l'apprentissage au sein de l'institution en général. Nous n'avons pas d'éléments sur les autres types de discriminations. Nous collectons des informations sur les trajectoires des jeunes diplômés en situation de handicap, mais je n'en parle pas ici, car le nombre de répondants est trop peu élevé mais ces éléments figurent néanmoins dans l'enquête et ils sont transmis à la direction de l'accompagnement. Nous avons par ailleurs un référent au sein de Sciences Po Carrières qui accompagne ces étudiants et jeunes diplômés qui ont des besoins spécifiques. Concernant les étudiants internationaux, nous disposons des indicateurs croisés entre la zone géographique et le lieu de travail des diplômés. Je n'ai pas les chiffres des internationaux restés travaillés en France pour cette année. L'an passé, on avait noté que 50 % d'entre eux restaient en France. Il ne faut cependant pas nier les grandes difficultés que rencontrent

certain étudiants internationaux. Nous avons à l'heure actuelle déjà développé plusieurs dispositifs d'aide pour anticiper les questions qu'ils peuvent se poser en matière de formalités et de visas, sujet très important pour certains. Nous faisons venir un avocat en droit de l'immigration deux fois dans l'année. La DA fait également intervenir la préfecture pour informer les étudiants. Nous avons, par ailleurs, l'ensemble des conseillers en capacité de recevoir des étudiants ainsi que des dispositifs spécifiquement dédiés aux étudiants internationaux qui rencontrent un certain nombre d'obstacles, notamment liés au niveau de langue. On les informe sur le fait que rester travailler en France sans maîtriser la langue peut représenter une difficulté et nous essayons actuellement d'identifier un vivier d'employeurs en capacité de recruter des étudiants dont la maîtrise de la langue française n'est pas totale. Tous ces dispositifs, parfois peu visibles et méconnus, sont proposés pour soutenir la mobilité internationale des étudiants, qu'elle soit sortante ou entrante souhaitant débutant leur trajectoire à l'international ou rester travailler en France.

Anne-Solenne DE ROUX

Merci à tous pour vos réactions et la lecture très attentive du rapport. Un certain nombre de réponses à vos questions se trouvent dans ce document qui est, effectivement, très dense. Il faut vraiment prendre le temps de le parcourir. Cette précision faite et le mois de novembre étant un mois assez morose, je ne voudrais pas qu'on le démarre en noircissant le tableau. Les résultats de Cette enquête « jeunes diplômés » sont bons nos indicateurs sont au vert. On pouvait nourrir une forme d'inquiétude compte tenu de tous les événements qui ont secoué Sciences Po ces derniers mois et ce n'est pas le cas, Si je ne veux donc pas noircir le tableau, je ne veux pas non plus que nous soyons totalement trop naïfs sur le sujet. Oui, on a un marché du travail qui se tend dans certains secteurs, ce n'est pas propre aux secteurs professionnels auxquels prépare Sciences Po. Toutes les grandes écoles y sont confrontées. On est plutôt, pour le moment, épargnés, par rapport à d'autres diplômés de grandes écoles, notamment les diplômés d'écoles ingénieurs pour qui la situation n'est pas aussi favorable qu'il y a quelque temps. Oui, il y a des secteurs qui recrutent moins, c'est aussi dû à un contexte international. Je pense ici en particulier à certaines organisations internationales dont les perspectives de recrutement sont plus limitées. Ces perspectives ne sont pas non plus aussi favorables qu'elles ont pu l'être dans l'économie sociale et solidaire. Certains jouent aussi la carte de la prudence. Dans d'autres secteurs, en revanche, l'économie se porte très bien et les recrutements sont nombreux. J'exprime ici aussi une vigilance liée à l'impact de l'intelligence artificielle sur certains secteurs et certains métiers, en particulier dans les professions juridiques ou métiers du conseil. C'est un axe de travail très important pour l'ensemble des écoles de Sciences Po. Ce que nous disent certains recruteurs, c'est qu'ils n'ont plus besoin aujourd'hui d'autant de jeunes diplômés pour effectuer un certain nombre de tâches, puisqu'ils arrivent aujourd'hui à faire la même chose avec de intelligences artificielles adaptées à leurs besoins. Ce qu'on constate dans cette enquête, c'est que le meilleur vecteur de l'insertion professionnelle est l'expérience professionnelle. Cette tendance se renforcera dans les années à venir. Nous avons aujourd'hui un certain nombre de dispositifs dans la scolarité des étudiants qui leur permettent de se professionnaliser, ce n'est pas juste dans l'apprentissage. J'ouvre une parenthèse : le profil de ces étudiants en apprentissage est très variable en fonction des écoles. Parfois les étudiants boursiers sont sous-représentés par rapport à la proportion de boursiers dans les programmes diplômants, ce qui constitue un problème, car ils considèrent que l'apprentissage leur fournit une formation de moindre qualité que celle dont ils pourraient bénéficier s'ils ne faisaient pas d'apprentissage. Par ailleurs, l'accompagnement pour les étudiants boursiers est très généreux, ce qui leur permet de se concentrer sur leurs études, car ils ont l'apport du CROUS plus le complément Sciences Po. Donc l'apprentissage est parfois utilisé par d'autres catégories socio-économiques qui ne bénéficient pas de cet accompagnement et ne sont pas boursiers du CROUS. Si l'apprentissage est bénéfique à certains égards, il ne faut pas laisser penser que c'est la formule magique. D'autres dispositifs permettent d'acquérir une expérience professionnelle, comme les années de césure, les stages optionnels ou ceux réalisés à la fin du parcours, tous les éléments mis en place par Sciences Po qui leur permettent d'affronter le moment de la recherche d'emploi, qui est un moment important. Mais nous n'avons jamais dit que le diplôme de Sciences Po, s'il est important, était la garantie de trouver immédiatement un emploi. Oui, cela nécessite un effort, une démarche. Au CI, nous avons eu une discussion sur ce sujet. Certains élus nous ont fait remonter une approche un peu surprenante de certains jeunes diplômés qui étaient en position d'attente ou qui s'attendaient à occuper, immédiatement, des responsabilités très importantes. Les choses sont toujours plus complexes que ce qu'on souhaiterait, c'est pour cela qu'il s'agit d'un travail de longue haleine. Cette enquête nous fournit des éléments chiffrés qui nous aident sur la manière dont nous devons faire porter nos efforts dans les mois à venir. Il y a effectivement la question des écarts de rémunération entre les hommes et

les femmes, les CEP, etc. Mais il ne faut pas retenir que cela. Je vous invite à regarder la ligne de finance et stratégie sur les écarts salariaux femme-homme, je ne crois pas qu'on cible ici des catégories particulières. Parfois, les filles négocient moins leur salaire, elles se retrouvent aussi parfois face à des recruteurs qui leur font des propositions moindres. C'est mon appel aux recruteurs : traitez nos diplômées comme vous traitez les diplômés, même si elles sont un peu moins enclines à négocier leur salaire. C'est dans ce sens que nous avons demandé à nos écoles d'organiser des ateliers ou nous les renvoyons vers Sciences Po Carrières pour apprendre à négocier leur salaire, en fonction de leurs compétences.

Anne LESEGRETAINE

Pour répondre à la question des secteurs en difficulté, je parlerais plutôt des écoles. Oui, il existe des réalités très différentes et des écarts significatifs d'une école à l'autre et donc souvent d'un secteur à l'autre. Je citerai deux exemples. Le taux de recherche est, pour l'EAP, de 14 et 7,4 % pour le droit et 23 % pour PSIA.

Lisa DEBAUD

Et sur la gratuité des dispositifs ?

Anne LESEGRETAINE

Oui, l'ensemble des étudiants ont accès aux services de Sciences Po Carrières jusqu'à deux ans après la remise du diplôme. L'ensemble des programmes que nous proposons sont entièrement gratuits.

Jérôme MICHEL

L'université de Stanford vient de sortir une étude qui alerte sur le fait que les juniors « s'entretuent » à cause de l'IA. Elle commence en effet à remplacer les jeunes diplômés pour certaines missions. Or, pour être senior, il faut d'abord être junior. Envisagez-vous une réflexion sur ce sujet, parce que cela risque de faire très mal à Sciences Po ?

Anne LESEGRETAINE

Vous avez raison, c'est un nombre de missions précédemment confiées à des juniors et qui le sont aujourd'hui à des IA. C'est plus une réponse institutionnelle qu'il faut apporter pour trouver la manière dont nous pouvons valoriser les compétences de nos étudiants et les aider à surmonter ce qui est regardé aujourd'hui comme un obstacle et en sachant qu'il existe une part d'inconnu importante. Le sujet est posé et il faudra expliquer aux étudiants à quel point cette question est importante pour eux et afin qu'ils démontrent leur valeur par rapport à l'IA. Ce sujet de l'IA émerge très nettement et même si certaines réponses ne sont pas totalement définies, ces sujets méritent toute l'attention de l'établissement. La promotion des jeunes diplômés de cette année sera, à cet égard, particulièrement suivie et notre vigilance s'associe à la vigilance institutionnelle sur le sujet qui est pris très au sérieux.

Pierre-Louis PERIN

Merci, Madame, pour cette présentation et cette étude, très intéressante.

VII. BILAN 2024 DU DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Pierre-Louis PERIN

Ce point sera présenté par Kate Vivian et Sarah Ouakrim.

Kate VIVIAN

Merci beaucoup, on a malheureusement très peu de temps, on va essayer d'être efficaces pour laisser du temps aux questions. C'est la troisième année de suite que nous présentons ce bilan, comme nous nous y étions engagés. Et c'est la première fois pour Sarah à qui je passe la parole.

Sarah OUAKRIM

Merci beaucoup, Kate. Pour laisser du temps aux questions, je vais être rapide. Ma présentation s'articulera en trois temps : une présentation du bilan 2024, un bilan à mi-parcours 2025 et enfin quelques éléments de perspective. Je vais commencer ce bilan par un point sur la prévention. Nous avons une augmentation du taux de suivi du module de prévention. Pour rappel, chaque communauté

de Sciences Po a un module obligatoire de sensibilisation sur les VSS. Il est envoyé aux étudiants au mois de juin. Il y a eu une modification, sur ce point, du règlement de la scolarité en 2025. Dorénavant, les étudiants qui n'auraient pas complété ce module lors du premier semestre ne pourront pas s'inscrire pédagogiquement pour le semestre de printemps. Comme chaque année, la référente VSS se déplace sur l'ensemble des campus. Des présentations de pré-rentree sont assurées pour l'ensemble des premières années de Sciences Po. 450 responsables d'associations ont été formés par notre prestataire, Solidarité Femmes. J'ai pu mettre en place d'autres moments de sensibilisation dédiés, pour les ERS, par exemple, ou auprès de notre prestataire France Victimes. Je vais aussi faire un focus sur le groupe de travail dédié au sujet des VSS. Il est composé d'étudiants élus, de représentants d'associations féministes ou permanentes, c'est un temps privilégié, pour discuter et surtout pour recueillir le regard des étudiants sur le dispositif de Sciences Po. Il est essentiel pour ajuster le dispositif et nous assurer qu'il répond aux attentes. Il s'est réuni trois fois en 2024, s'est renouvelé en 2025 avec des réunions encore plus permanentes, soit 6 réunions sur l'année académique. Lors du précédent GT, Luis Vassy est intervenu. C'est un temps où on peut faire remonter des remarques au plus haut niveau. On mène aussi des actions de sensibilisation, des événements. L'objectif est double : faire connaître le dispositif de Sciences Po et sensibiliser sur les VSS. On met enfin à jour très régulièrement des documents de Sciences Po en y ajoutant des volets sur les dispositifs de lutte contre les VSS, on a, en 2024, ainsi modifié le guide du mentorat par exemple. Sur la partie accompagnement, 54 personnes ont été reçues par le Pôle VSS en 2024, 41 ont été accompagnées. Il y a en effet des personnes que l'on reçoit qui ne sont pas nécessairement victimes de VSS. A l'image de ce qui se passe en France et dans le monde, 90 % de ces personnes accompagnées étaient des femmes en 2024, la plupart étaient étudiantes, autour de 80 % en 2024. Nous avons fait un focus sur les demandes des personnes que nous accompagnons au sein du Pôle. Ces demandes sont diverses. Quand on parle de VSS, l'accompagnement ne peut pas être un accompagnant type, c'est du sur-mesure. On s'adapte aux besoins des personnes, à leur tempo. Sur la partie signalement, enfin, 21 signalements ont été analysés par la CEIP en 2024, 8 ont donné lieu à une ouverture d'enquête par la CEIP. On observe une baisse entre 2023 et 2024. En revanche, les décisions prises par le directeur de l'IEP se situent dans les mêmes proportions, on a 75 % de clôtures de dossiers, on était à 82 % en 2023. Sur les sections disciplinaires, on est à 12,5 % en 2023 comme en 2024. On pourra donner quelques éléments de compréhension pour cette baisse du nombre de signalements. Un bilan à mi-parcours de 2025. 2025 a vraiment été marqué par un renforcement du dispositif de sensibilisation et de prévention sur les VSS. Dès janvier et février, nous avons organisé des Théâtres-Forums sur l'ensemble des campus. Les Théâtres-Forums, c'est de la sensibilisation active, on est acteur de sa sensibilisation, on participe, on pose des questions, on monte sur scène auprès de comédiens pour échanger dans le cadre de saynètes sur le continuum du dispositif VSS. Les retours, très positifs, nous ont amenés à les pérenniser et à les rendre obligatoires pour la pré-rentree de janvier, pour l'entièreté des premières années. En août 2025, nous avons réalisé une sensibilisation en présentiel assurée par un prestataire, Safe Campus. Les retours des étudiants et des associations présents dans la salle étaient également très positifs. On a fait passer à la fin un questionnaire de satisfaction et les taux de recommandation étaient très élevés, puisque plus de 90 % des personnes recommandent cette sensibilisation en présentiel. Il y a eu ensuite un renouvellement de la campagne d'affichage VSS en septembre 2025. On a changé la campagne qui était très institutionnelle pour quelque chose de, disons, plus moderne. Enfin, quelques éléments de perspective. Notre parcours de prévention obligatoire se pérennise puisque nous avons aujourd'hui trois temps obligatoires de sensibilisation sur les VSS pour l'entièreté des premières années à Sciences Po. Il s'agit d'une avancée majeure. Nous avons aussi la volonté de renforcer la connaissance du dispositif vers les communautés doctorantes, car peu d'entre elles font encore appel au dispositif. Nous avons aussi la volonté de créer un temps de sensibilisation spécifique à destination des relais VSS associatifs. Nous avons observé que certaines associations étudiantes peuvent être amenées à recueillir la parole de certaines victimes. L'idée est de pouvoir les outiller pour qu'elles puissent orienter correctement ces personnes. Nous avons aussi souhaité renforcer la connaissance du dispositif à destination des enseignants. Une communication est partie au mois de septembre. Nous avons aussi renforcé la connaissance des infirmiers et infirmières-relais VSS sur les campus. Car nous avons observé une baisse des personnes ayant eu recours à ces dispositifs en local. Je vous remercie.

Mathis GROSSNICKEL

Merci beaucoup pour cette présentation et le travail important qui a été fait et qu'il faut saluer. Sciences Po a clairement fait, ces dernières années, un travail énorme sur ces questions et se positionne en France très en avance sur ces questions. Pourrait-on toutefois revenir sur cette baisse drastique des saisines de la CEIP ? J'aimerais, par ailleurs, savoir pourquoi on se concentre uniquement sur les étudiants à l'entrée du collège universitaire. On sait qu'en master, beaucoup d'étudiants sont issus d'écoles différentes de Sciences Po et ne sont donc pas formés à ces sujets. Dans certaines écoles, ces sujets ne sont pas autant mis en avant. Pourquoi ne forme-t-on pas aussi ces étudiants ? Merci.

Elise GALY-JAMMOU-PREFONTAINE

Merci beaucoup pour cette présentation. Je voulais savoir si les étudiants internationaux se saisissaient bien de cette aide. Des points d'améliorations sont-ils prévus pour eux ? Vous avez aussi parlé des formations « amphithéâtre ». Sont-elles possibles en anglais ? Est-ce prévu ? Merci beaucoup.

Lisa DEBAUD

Nous voulions souligner qu'il est très important que nous allions de plus en plus vers des sensibilisations en présentiel, car elles sont beaucoup plus efficaces. On va dans une direction intéressante. Dans le document, on parle beaucoup de l'importance de la présence des infirmières sur les campus. Malheureusement, la présence des professionnels de santé pose problème, surtout sur les campus en région, notamment pour des problèmes de langue ou d'horaires limités. Au Havre, l'infirmière n'a pas été là pendant tout un semestre. Aujourd'hui, on a une infirmière qui a beaucoup de mal avec l'anglais alors que la plupart de ces étudiants sont des étudiants internationaux, c'est vraiment problématique. On a encore beaucoup de travail à faire sur la communication de ces dispositifs. Au Havre, on a eu connaissance de cas. On se demandait quelles solutions mettre en place pour pallier ce manque de personnel. Serait-il possible de mettre en place des formations complémentaires en anglais pour les professionnels de santé sur les campus ? Pourrait-on mettre en avant des possibilités de consultation en visio avec les médecins du Pôle Santé ? Sur les campus, on doit contacter les infirmières par mail, ce n'est pas toujours facile. Pourrait-on mettre en place un système sur le modèle de Doctolib avec un calendrier Google, ce n'est pas compliqué à mettre en place. Ce serait beaucoup plus simple pour tout le monde.

Jérôme MICHEL

Dans le groupe de travail, on constate qu'il n'y a pas de représentants du personnel.

Kate VIVIAN

Je vais prendre la main pour répondre aux premières questions avant de passer la parole à Sarah. Mathis d'abord, sur la question centrale de la baisse significative des signalements. À notre sens, il y a une première explication principale, qui est celle d'un recentrage des signalements formels transmis vis-à-vis de l'action possible et du périmètre de Sciences Po. Pendant les deux premières années du dispositif, chaque signalement reçu était systématiquement transmis à la CEIP, quel que soit le lieu ou le lien de ces faits avec Sciences Po. Nombre de signalements n'avaient en réalité aucun lien avec Sciences Po, en dehors du fait que la personne victime étudiait à Sciences Po. Le dispositif de signalement et de saisine d'une section disciplinaire n'était, dans ces cas, pas opérant. Il nous a semblé essentiel de clarifier le périmètre d'action de Sciences Po pour ne pas créer des attentes et des frustrations de la part des personnes signalantes. Cela n'empêche évidemment pas que ces signalements soient également traités par Sarah ou avec un réseau d'acteurs externes, et c'est régulièrement le cas. Par ailleurs, on ne peut pas exclure qu'il y ait, grâce aux efforts de sensibilisation, une baisse des incidents, mais je n'exclus pas non plus l'existence d'une certaine défiance, voire méfiance vis-à-vis du dispositif. On sait que certaines lenteurs, au début du dispositif, ont pu créer des frustrations. Mais je dirais que l'élément principal pour expliquer cette baisse est celui du changement de périmètre. Ensuite, sur les questions de santé, Lisa, merci, concernant les infirmiers et infirmières sur les campus en région, c'est un gros et vaste sujet pour faire face au manque de personnel. Hélas, Sciences Po n'a pas les moyens de répondre pleinement aux enjeux posés par les déserts médicaux, au Havre ou ailleurs. Avec la barrière de la langue, on combine un certain nombre de facteurs qui font qu'il est parfois très difficile de trouver du personnel médical qui s'investisse dans la durée. Je nous engage et je m'engage à être extrêmement réactif en cas de départs et à ne laisser aucune vacance en cas de départ, mais la difficulté est réelle et structurelle. Vous avez mentionné, et j'y suis favorable, la question de la formation à l'anglais pour les infirmiers et infirmières qui ne

seraient pas totalement bilingues. Quant à la question sur la visio, elle est déjà en place. Il est déjà possible de prendre rendez-vous par visio avec certains praticiens du Service Santé étudiants de Paris.

Lisa DEBAUD

Il faudrait qu'on communique plus sur les campus, il est difficile parfois d'avoir accès à la visio. Je prends l'exemple du congé menstruel. La période d'accès à ce congé est vraiment très courte. En plus l'infirmière a été absente sur cette période, sachant qu'ils ne sont présents que deux demi-journées dans la semaine, ce qui fait qu'il est très très compliqué d'avoir des rendez-vous.

Kate VIVIAN

Je comprends qu'au Havre, c'était compliqué, mais il y a eu pour ce dispositif du congé règles douloureuses un mois de délai pour y avoir accès, ce qui me semble assez étendu. La visio aurait pu constituer une solution dans ce cas de figure. On va renforcer la communication sur ce point. Jérôme, pour répondre à ta question, ce groupe de travail émane vraiment de la communauté étudiante, pas de l'interconseils. En tant que représentants de l'administration, il n'y a que Sarah, moi et le directeur. Il n'y a pas, à mon sens, de difficulté à ce qu'il n'y ait pas de représentants du personnel, dans ce cadre précis.

Sarah OUAKRIM

Pour répondre à la question de la formation au niveau master, nous avons privilégié la formation au niveau des premières années parce que tous les rapports sur les VSS font état que la majorité de ces violences, 50 % des viols par exemple, ont lieu lors de la première année. L'idée était donc, vraiment, de cibler les premières années, car il s'agit, en plus, d'une population plus vulnérable aux VSS, donc il était utile de les outiller, dès leur entrée à Sciences Po, pour les aider à comprendre, savoir vers qui s'orienter et surtout prévenir les faits de VSS. Si vous regardez le bilan, vous noterez que la majorité des personnes qui s'adressent aux Pôles VSS sont, pour le coup, en master. Leur âge moyen est, de mémoire, de 22 ans. Ce qu'on observe, c'est qu'il faut du temps aux personnes pour comprendre que ce qu'elles ont vécu était des VSS. Ce n'est pas parce qu'elles viennent nous voir à 22 ans qu'elles ont été victimes à 22 ans. Réaliser qu'il s'agit d'un viol, de VSS, cela prend du temps. C'est pour cela qu'il est important qu'on puisse aider ces personnes dès la première année à comprendre ce qui est de l'ordre de la violence qui doit être signalée, accompagnée le plus rapidement possible. On n'exclut pas de formaliser quelque chose au niveau master, mais cela ne pourra pas être sur le même niveau, parce qu'on a affaire aujourd'hui à des personnes qui ont 18 ans. Au niveau master, on est déjà plus en capacité de mettre des mots sur des situations de VSS. Sur la question des étudiants internationaux, oui, ils viennent, même si ce n'est pas dans les mêmes proportions. Ils connaissent peut-être moins les dispositifs de Sciences Po et, par ricochets, le dispositif de lutte contre les VSS. Sur la question de l'anglais, les formations en amphithéâtre étaient dispensées en anglais et en français, en fonction des campus. Le dispositif de VSS à Sciences Po est bilingue, l'idée est de nous adresser à eux comme aux autres étudiants. Sur la question, enfin, de la communication, vous avez évoqué des personnes qui ne viennent pas, certaines ne viendront jamais, parce que le Pôle VSS ne pourra jamais être à l'image des VSS à Sciences Po. Chacun réagit de manière très différente. La priorité est que tout le monde sache que ce dispositif existe. Après, libre à elles de s'en saisir ou non. On ne force jamais la main.

Pierre-Louis PERIN

Nous vous remercions infiniment pour cette présentation. Nous passons maintenant aux questions diverses.

VIII – ECHANGE SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Romain GUINEBRETIERE

Je sais que vous venez de recevoir notre mail et on peut vous laisser le temps de travailler ce sujet si vous le souhaitez. Mais je pense important d'évoquer le sujet dès maintenant, Sciences Po est dans une situation d'inégalité par rapport à son décret. Le cinquième alinéa de l'article 9 du décret du 18 janvier 2016 prévoit en effet que le CI vote un schéma directeur pluriannuel dans le cadre d'une politique sur le handicap et que la direction présente, chaque année, un bilan de cette politique. Or, Sciences Po n'a jamais adopté ce schéma pluriannuel relatif au handicap. Ce qu'on propose, parce qu'on veut être constructifs, c'est que, sur la base d'une note de propositions et de méthode que nous avons rédigée,

qu'on puisse travailler sur ce sujet pour nous conformer, avant tout, à la situation légale mais aussi pour améliorer la situation du handicap à Sciences Po. Merci.

Kate VIVIAN

Merci. Je viens effectivement de voir arriver pendant la séance vos différents messages à ce sujet. Un travail a déjà été entamé sur l'élaboration d'un schéma sur la question du handicap. Les associations représentatives étudiantes y ont été associées ainsi que l'ensemble des directions et parties prenantes de Sciences Po. Un schéma a donc été rédigé sur la base de l'ensemble de ces échanges. Il sera présenté en CI début 2026. Donc nous sommes tout à fait conscients de nos obligations et nous y répondrons.

Elise GALY-JAMMOU-PREFONTAINE

Je voulais remercier l'UE d'avoir envoyé la note. Serait-il possible de la recevoir en anglais ? Je voulais aussi remercier Christine Daoulas pour la rédaction de ce schéma directeur. J'en avais bien parlé l'année dernière avec elle. Nous avons beaucoup de remontées à propos du calendrier des examens qui est remis assez tard. La question se pose, notamment pour les étudiants internationaux, mais aussi pour ceux qui n'habitent pas à Paris. Le règlement stipule qu'on doit le leur envoyer 15 jours avant les examens. On trouve pertinent de lancer une réflexion sur comment améliorer ce délai. Certains étudiants ont en effet des capacités financières restreintes pour rentrer chez eux pendant les vacances. Mon second point porte sur les examens de fin d'étude. Beaucoup d'étudiants internationaux aimeraient effectuer un stage, mais certains curriculums ne le permettent pas. On trouverait pertinent de pousser ce sujet à la réflexion et de permettre peut-être plus de flexibilité sur les choix de support d'examen à la fin du cycle d'étude.

Romain GUINEBRETIERE

Promis, Elise, on se dépêche pour t'envoyer la note en anglais. Concernant la réunion sur le handicap, je confirme que, à notre connaissance, nous n'avons pas été invités à ce rendez-vous.

Kate VIVIAN

Je vérifierai, mais toutes les associations ont été invitées. Cela date un peu.

Romain GUINEBRETIERE

On vérifiera.

Mathis GROSSNICKEL

J'ai une question concernant la Vie étudiante. D'ici la fin de l'année scolaire, le bâtiment du 56, rue des Saints-Pères sera fermé. Or, plusieurs associations ont leurs locaux dans ce bâtiment. Nous avons déjà déménagé, pour notre part. On nous a relégués dans un petit coin sombre en face du 27, rue Saint-Guillaume, ce qui n'est pas très pratique. Je voulais savoir ce qui avait été prévu pour ces associations qui sont un peu dans le flou sur leur avenir immobilier. Il y aura aussi un sujet de place, notamment de salles de classe. On aura une présentation, je crois, à un prochain CVEF. Je vous laisse nous confirmer les plans de la direction pour pallier la fermeture de ce bâtiment. J'en rajoute une couche, mais à Sciences Po, on manque de place. J'ai été choqué de voir, les semaines avant les vacances, des étudiants qui travaillaient par terre, dans le petit hall, parce qu'il n'y a pas de places en bibliothèque ni dans les salles de cours, la plupart occupées. Cela devient vraiment très problématique.

Pierre CATALAN

Je peux vous répondre sur la partie Vie étudiante. Tous les usagers, associations étudiantes qui sont logés au 56 ont été informés des suites qui seront données. Certains flous subsistent, notamment concernant la Grenade. Les associations représentatives étudiantes ont déménagé au 30, rue Saint-Guillaume et attendent des services généraux un petit diagnostic, notamment sur le remplacement de certaines cloisons, une meilleure isolation phonique, un travail sur les éclairages ainsi qu'une opacification partielle des vitres. Radio Germaine et Sciences Po TV savent que, désormais, le matériel audiovisuel sera disponible à l'emprunt, mais qu'ils devront, en revanche, trouver un studio par leurs propres moyens. La Grenade sait qu'elle devra déménager à l'été. On travaille sur un atterrissage possible avec une grosse préférence pour le 30, rue Saint-Guillaume pour créer un complexe cohérent avec la cafétéria PaVéS, mais la contrepartie est une densification importante du rez-de-chaussée de ce bâtiment. Il me semble qu'il vaut mieux privilégier la centralité d'un service comme l'épicerie solidaire étudiante, peut-être au détriment de la densification. Il y a enfin, au 56, des

espaces de stockage des BDE, AS, Bureau des Arts et aussi quelques associations qui profitent des largesses des associations permanentes, je pense aux bouteilles de vin de In Vino Veritas. Dans ce cas, le déménagement va s'amorcer à l'intersemestre, vers le 28, rue des Saints-Pères, où un local de meilleure qualité leur a été ouvert.

Myriam DUBOIS-MONKACHI

Je vais rebondir sur la question du calendrier des examens pour vous donner quelques éléments de contexte relatifs, notamment, au cadre réglementaire qui nous oblige à mettre à disposition le calendrier des examens quinze jours avant la première épreuve. Nous sommes le 3 novembre, reprise des cours. Le calendrier devrait être diffusé cet après-midi. Je voudrais également préciser que nous sommes la seule institution à donner un calendrier six mois avant l'année universitaire suivante, ce qui donne un confort aux étudiants en termes d'organisation. Cette année, la publication du calendrier aura effectivement lieu un peu plus tard que d'habitude, mais elle reste dans le cadre prévu par le Code de l'éducation. Je voudrais aussi signaler le travail effectué par les équipes pédagogiques de gestion de contraintes de plus en plus fortes puisque nous avons eu, cette année, une augmentation de 30 % du nombre d'examens. Le développement de l'intelligence artificielle aura également un impact notable sur le nombre d'examens. Le calendrier sera donc diffusé cet après-midi. Nous attendons le retour des équipes pour nous assurer qu'il est conforme à leurs attentes.

Pierre-Louis PERIN

Merci à toutes et tous. Nous pouvons lever la séance.

Pierre-Louis PERIN lève la séance à 10 h 22.