

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 6 NOVEMBRE 2023

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

Présents : M^{mes} LEMAIRE, GUILLARD, CARRE-TALLON
MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT
Absente et représentée : M^{me} MERAD

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} CARCASSONE-ROUIF, CHANTIRI, SZTULMAN
MM. OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU
Absente et représentée : M^{me} ABDELNOUR

Collège des Personnels BIATSS

Présentes : M^{mes} PARMAS, LEHINGUE, BOUABID
Absente et représentée : M^{me} LENFANT

Collège des Etudiants

Présents : M^{me} ABBES, GOLDSTEIN
MM. ABID, LIEBEL
Absentes et représentées : M^{mes} DHIVER, GALIN
Absents : MM. SOLER, KUEN

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{me} ORAIN
M. CHENUT
Absentes et représentées : M^{mes} DE GRENIER, ZIGNAGO
Absente : M^{me} GARRIGOS
Absent et représenté : M. REDLER
Absent : MM. BRICE, DUVAL,

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

Présents : M^{mes} GELIN, GALLOIS-COCHET, OKRET-MANVILLE
MM. PELTRAU, DUIZABO, GUENEE, FEJOZ, ZECLER

Invités permanents

Présents : M^{mes} DESARBRES, SEBERT, MOULIN, MERITET, RENAUDIN
MM. BRISARD, DAMART, FOURNIAL, BOUCHARD-DENIZE, MIAS

Procurations :

- Myriam MERAD donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY
- Sarah ABDELNOUR donne procuration à Marie CARCASSONE-ROUIF
- Patricia LENFANT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Noémie DE GRENIER donne procuration à Marie CARCASSONE-ROUIF
- Soledad ZIGNAGO donne procuration à Aude SZTULMAN
- Lou DHIVER donne procuration à Mariem ABBES
- Marion GALIN donne procuration à Marlon LIEBEL
- Jérémy REDLER donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

En cours de séance :

- Sophie LEMAIRE donne procuration à Aude SZTULMAN
- Fabien BLANCHOT donne procuration à Martine CARRE-TALLON
- Martine CARRE-TALLON donne procuration à Rouba CHANTIRI
- Cassandre GOLDSTEIN donne procuration à Mariem ABBES

Le quorum étant atteint, E. M. MOUHOUD ouvre la séance à 16H00.

Le Président annonce quelques informations relatives à la vie de l'Université :

- La période actuelle n'est pas une période anodine. Les tensions sont très fortes au niveau international, et ce n'est pas sans conséquences sur les risques que peuvent encourir les personnes dans tous les lieux publics, en particulier à l'Université. Dauphine a suivi les directives de la Première Ministre, qui a renforcé le plan Vigipirate, afin d'assurer la protection de l'ensemble des étudiants et personnels de l'Université. Différentes mesures ont été prises et doivent être strictement respectées. Un message de la DGS a été envoyé à toute la communauté en ce sens.

F. GELIN indique que le plan Vigipirate a conduit à renforcer notamment le filtrage à l'accueil, aussi bien dans les locaux de la Porte Dauphine que dans ceux de l'IPJ, situé dans une zone particulièrement sensible. Il est important de respecter les agents de sûreté qui mettent ces mesures en œuvre et de bien veiller à avoir une pièce justificative pour entrer dans les locaux. L'autre point particulièrement sensible est l'accueil de personnalités dans cette enceinte. Désormais, il est demandé de bien vouloir remonter tous les noms des personnalités au niveau de la sécurité intérieure, afin de voir s'il est nécessaire ou non d'adapter les mesures de sécurité en fonction de la sensibilité de l'événement. Cela concerne l'ensemble des événements, aussi bien associatifs que scientifiques, et tous types d'événements organisés à Dauphine. Il est donc important de signaler systématiquement les personnalités, en les transmettant au service de la présidence.

- Un certain nombre de pays ont été signalés comme étant en situation de difficulté, pour lesquels les missions et les mobilités étudiantes ne sont plus autorisées, notamment dans les pays du Proche-Orient et pour tous les pays limitrophes de pays actuellement en conflit dans la zone Israël et Palestine. Afin de mettre en œuvre un principe de précaution, il est possible pour les enseignants d'organiser leurs cours à distance, jusqu'à nouvel ordre, notamment pour ceux qui devaient se rendre à Tunis, même si Tunis n'est pas du tout dans la liste.

- Concernant l'Association XXXX, une saisine a été effectuée *via* la cellule de veille, relative à une plainte de la part d'étudiants sur les pratiques de cette association l'année dernière, lors de recrutements d'étudiants de première année. Des procédures nécessaires ont été mises en œuvre, afin que les agissements inqualifiables, extrêmement choquants, n'aient plus lieu dans l'établissement. Les choses se poursuivent, puisque la dissolution a été décidée par lui-même. L'enquête administrative est en cours. Par ailleurs, un signalement à la Procureure de la République, engendrant une enquête judiciaire, a également été fait immédiatement. Tout sera fait pour que ces agissements cessent définitivement. Ce type d'association, heureusement, ne représente pas l'ensemble des associations. Il est très grave que de tels agissements se poursuivent au sein de l'Université, qui se targue, à juste titre, d'avoir été à l'avant-garde de la lutte contre le changement climatique, pour l'égalité femmes/hommes, pour la diversité, pour la responsabilité sociale et universitaire en général. Les associations étudiantes représentatives ont été très compréhensives et ont aussi aidé à la mise en œuvre des éléments permettant d'en finir avec ce type d'agissements, dans les règles de droit.

S. DAMART indique qu'une campagne de sensibilisation a été faite dans les amphithéâtres de L1. Cela a été particulièrement bien accueilli. Et puis, H. LENOBLE poursuit son travail hebdomadaire de rencontres avec toutes les associations de Dauphine. Il y a eu encore des faits proprement inacceptables lors du week-end d'intégration du BDE. L'endroit où le week-end s'est tenu a constaté 7 000 € de dégâts, dont 5 900 € concernent les bungalows des associations. Une association en particulier a détruit un canapé à 2 000 € avec un extincteur. Inutile de dire que Dauphine est maintenant *persona non grata* dans cet endroit où le BDE a organisé ce week-end. En termes d'image, tous les lieux, où les associations organisent des événements, sont dévastés. Ce dernier incident est survenu quelques jours après l'affaire XXXXX. Cette affaire n'a malheureusement pas changé les comportements. Le BDE, 2 jours après l'affaire XXXXX, publie sur Facebook un poster de promotion de la prochaine soirée, où deux enfants sont en train de copuler joyeusement, fruit d'un photomontage. Rien ne va. Il y a quelques associations vertueuses, et elles sont nombreuses, mais il y a encore des associations irresponsables. Il faut vraiment provoquer un choc.

A. SZTULMAN découvre ces affaires. Elle pense que la co-construction avec les étudiants, afin de faire passer des messages qui ne sont pas des messages d'information, mais juste de bien vivre, serait souhaitable. Ce travail, à faire tous ensemble, n'est aujourd'hui vraisemblablement pas encore suffisant.

E. M. MOUHOUD indique que l'un des facteurs constants dans tous ces agissements est l'alcool. L'alcoolisation très forte est un véritable fléau. C'est quelque chose qu'il faudra vraiment essayer de contenir. Par ailleurs, un sujet important, qu'il faudra également travailler avec les étudiants et les associations étudiantes généralistes, concerne les modalités de recrutement des étudiants en première année dans les associations. Il n'est pas normal que ces modalités conduisent à opérer des mécanismes de sélection fondés sur le bizutage. Il est impossible de continuer comme cela, car c'est l'intégrité physique, mentale et morale des étudiants qui est en cause ici.

M. LIEBEL confirme que le système de recrutement parfait n'a pas été encore trouvé. Concernant les points de bizutage, notamment au moment des recrutements, en tant que Fédération d'associations et avec les différentes associations, il y a une réflexion sur les solutions à apporter. Il ne pense pas que la sélection en elle-même soit mauvaise, puisqu'il existe de la sélection dans l'ensemble du système associatif, aussi bien dans les Universités que dans les grandes écoles, les écoles de commerce ou à Sciences Po. Le fonctionnement associatif et l'envie d'être en association étudiante est un objet social, certes, mais c'est aussi bien plus que cela, et pour pouvoir mener certains projets, il y a aussi une dynamique de groupe qui fait qu'il y a une tendance à faire de la sélection. En tout cas, à sa connaissance, aucune Université ou établissement n'a de dispositif associatif très abouti qui se fasse sans sélection. Au printemps dernier, il avait été consulté par la Présidente de la Croix Rouge Ile-de-France qui, justement, se demandait comment faire pour créer des branches d'associations dans les différentes Universités. Ils ont essayé de copier le modèle classique. À la Croix Rouge, ils ont beaucoup de compétence, ayant travaillé sur le sujet. Pour autant et à ce jour, ils n'ont réussi à créer que 2 branches dans toute la France. Cela montre bien que le

système associatif tel qu'il peut exister pour les associations humanitaires, d'engagement classique, ne correspond pas tout à fait au mode de vie étudiante. Il faut prendre cela en compte aussi. Mais, effectivement, il y a un travail à mener.

E. M. MOUHOUD précise qu'il a parlé de sélection fondée sur le bizutage. Mais, en effet, il s'agit d'un sujet d'investigation et de travail des plus urgents.

S. DAMART indique que cela démontre bien que certaines associations sont fermement attachées à ce principe de *numerus clausus* et de sélection. Il faut gérer le fait qu'une équipe recrute plus de personnes qu'elle n'en a besoin, notamment en étant plus créative sur le type d'événement organisé. Il est possible d'imaginer que le recrutement ne porte pas que sur les L1 et qu'il ne s'effectue pas qu'à une période, mais à plusieurs moments de l'année. Cela permettrait d'être plus dans l'inclusion et dans l'ouverture. Cela pourrait peut-être aussi limiter le recrutement de *numerus clausus* et les pratiques de bizutage. Il ne pense pas que toutes les associations soient fermement attachées à ce principe, mais s'il s'avérait qu'une majorité des associations y étaient attachées, il y a quand même des voies à suivre permettant de casser les mécanismes actuels, conduisant aux pratiques de bizutage.

E. M. MOUHOUD indique qu'un article est paru, la semaine dernière, dans la presse sur toutes les associations étudiantes dans les écoles de commerce. Dauphine n'a pas été citée. Mais il faut bien anticiper les choses.

M. CARRE-TALLON indique avoir été surprise de savoir qu'il y avait de la sélection. Elle l'a appris très récemment, à l'occasion d'un entretien de sélection. Cela lui semblait ubuesque, car finalement plus il y a de bonnes volontés, mieux c'est. Au-delà du bizutage, il y a aussi des problèmes discriminatoires incroyables, basés sur l'argent, ce qui est également un problème. Elle s'est interrogée sur le fait d'enlever la sélection. Pour autant, elle pense que s'il y a une barrière, interdisant les sélections, il y aura toujours des raisons pour dire que pour tel projet, il faudra tant de personnes sélectionnées au sein de l'association. Il est donc nécessaire de travailler sur le fond, en disant que cela est inacceptable et que c'est d'une violence inouïe. Il y a aussi un travail à mener sur les victimes, en étant plus à leur écoute. Elle est scandalisée par ce qu'elle entend.

E. M. MOUHOUD indique que, lors du passage dans les amphithéâtres, il a été indiqué aux étudiants qu'ils n'étaient pas obligés et ne devaient pas accepter cela. Il s'agit d'un sujet vraiment collectif, en sensibilisant les nouveaux arrivants. Il y a 10 ans, l'association XXXXX a été dissoute. D'une certaine manière, elle est revenue par le biais de XXXXX. Il faut éradiquer cela, en travaillant ensemble. Dès lors que l'Université domicilie, subventionne, et implique son nom, sa mission et ses valeurs, elle est en droit d'exiger une charte de comportement, mais aussi des mécanismes, même de sélection, fondés sur des critères transparents, clairs et qui bannissent définitivement le bizutage.

Sur la sélection inhérente au monde associatif universitaire, E. AGRIKOLIANSKY ne pense pas que ce soit généralisable dans l'ensemble des Universités. Il s'agit d'un modèle vraiment attaché aux grandes écoles, dans lesquelles il est constitué des petits groupes, visant à se distinguer, avec des barrières supplémentaires à l'entrée, en créant une élite dans l'élite. Cela ouvre évidemment la porte aux pratiques qu'il faut tous déplorer, comme celles de discrimination sociale, sexiste, raciste ou religieuse. Rester attaché à ce principe de la sélection, ce n'est pas une garantie du bon fonctionnement de ces associations. Elles devraient pouvoir accueillir très largement les étudiants intéressés par un projet, une thématique ou un secteur d'activité. Néanmoins, toutes les associations fonctionnent ainsi. Le recrutement de personnes, totalement convaincues à l'entrée, ne fonctionnerait pas véritablement. Le secret des dynamiques est que ceux qui veulent participer le font et que ceux qui sont en affinité s'engagent. Malheureusement, cette idée de sélection est aujourd'hui permise, même si toutes les associations ne la pratiquent pas. Il faut vraiment réfléchir aux effets pervers de la sélection.

M. LIEBEL confirme que cette pratique est propice à des discriminations et que chaque association doit mener une réflexion à ce sujet. Chaque année, au sein de Dauphine Discussions Débats, il y a une information sur la façon dont se passe le recrutement et l'entretien, avec des questions sérieuses, voire un peu politiques. Ensuite, il y a un vrai débat sur tous les profils, puis pour finir, un vote afin de choisir ceux qui seront recrutés. Effectivement, il faut réfléchir à des solutions, sachant que les étudiants sont tout de même formatés par un modèle, dans une Université qui s'est construite sur la sélection. Il ne faut pas l'oublier. Lorsqu'il y a des entretiens pour un stage, il y a une sélection. Au sein de l'association, il y en a aussi. Par exemple, lundi prochain, un ancien Président de la République va intervenir, il faut sélectionner ceux qui vont faire le débat. La sélection est présente, à tous les niveaux.

E. M. MOUHOUD indique qu'il ne faut pas oublier que les étudiants sont dans une Université et que l'étymologie du mot devrait les faire réfléchir davantage. Il n'a pas été question de dire que les mécanismes de recrutement doivent être totalement libres, mais ils doivent être transparents. En tout cas, l'urgence des étudiants est de bannir ces comportements de dégradation de la condition des êtres humains, des femmes et des hommes qui rentrent à l'Université et qui subissent cela. Cela devrait les inquiéter davantage que le fait de savoir comment aborder la question de la sélection. L'urgence porte sur l'éradication des comportements de dégradation humaine. Il est inadmissible que cela existe encore à Dauphine.

S. AIRIAU indique qu'il existe des équipes, qui font de la recherche sur le choix social et comment prendre des décisions ensemble. Il est habitué à la Loi 1901, où toute personne peut être membre. En tout cas, si les étudiants ont besoin de mécanismes pour prendre des décisions collectives, il y a des gens très compétents à Dauphine qui peuvent les accompagner.

M. LIEBEL précise que la liberté de l'association, telle que garantie par la Déclaration des Droits de l'Homme et par la Convention européenne, n'est qu'une liberté de créer une association. Sur la liberté d'adhérer, à ce jour en tout cas, il n'y a pas de jurisprudence. Les seules interprétations possibles porteraient sur le droit de ne pas être exclu, une fois dans l'association. Cela étant, il est possible d'avoir des réflexions et s'il y a des idées à suggérer pour la sélection, il est prêt à travailler avec.

E. M. MOUHOUD rappelle que l'urgence, ce sont les comportements de bizutage. Il a parlé de sélection seulement parce que la sélection fondée sur le bizutage est un mécanisme, donnant ces résultats dramatiques, tout comme la forte alcoolisation. Cela ne peut pas continuer. Tous les acteurs de l'Université doivent travailler ensemble.

- Grâce à la Fondation Dauphine, la nouvelle résidence étudiante à Saint-Ouen a été ouverte à la rentrée de septembre. P. LEROUX-COLIN rappelle qu'il existe une première résidence, Dauphine Arena, à Nanterre, avec 55 logements, assez proche de l'Université et inaugurée en 2015. La nouvelle résidence étudiante a été inaugurée, il y a 15 jours, à Saint-Ouen. Elle a tout de suite été prise d'assaut par les étudiants, venus dès les mois d'août et septembre prendre leurs quartiers dans 159 studios aménagés, situés dans le nouveau quartier des Docks de Saint-Ouen. De façon plus globale, le parc de logements géré par Dauphine Housing compte également une résidence à Saint-Ouen, avec une prise à bail, de 190 logements, et des places réservées auprès de différents bailleurs tels que le CROUS. Au total, entre le parc immobilier de la Fondation et les prises à bail de l'Université, ce sont environ 900 logements qui sont proposés aux étudiants de Dauphine. Les équipes de Dauphine Housing ont indiqué récemment qu'il y avait entre 1 000 et 1 200 demandes reçues annuellement pour le logement. Au-delà des 159 studios, il y a des parties communes, avec un bureau d'accueil occupé chaque jour par un gardien, une salle de travail, une salle de détente, une laverie et un local à vélos. Il y a aussi un logement pour le gardien. Un commerce, à savoir une boulangerie, sera prochainement ouverte. Il y a aussi des parkings, gérés par la Fondation. Le bailleur Arpej gère, quant à lui, avec les équipes de Dauphine Housing, la location des studios aux étudiants. Les loyers varient entre 550 et 600 €, charges comprises. Cela s'explique par des différences de quelques mètres carrés entre les différents studios. Le coût de cette résidence pour la Fondation s'élève à 14,5 M€, dont un investissement sur les fonds propres de la Fondation d'environ 5,3 M€, financés grâce aux dons, notamment des Alumni et des entreprises qui sont depuis 15 ans à la Fondation. L'autre partie est financée par deux prêts, garantis par la Ville de Saint Ouen : un prêt phare de 2,2 M€ à taux fixe et un autre prêt, à taux variable. Ces 2 prêts ont été contractés auprès de la Banque des territoires. Pendant l'inauguration de la résidence, il y avait des étudiants internationaux, des étudiants du programme Égalité des chances et des étudiants de toutes les régions. Cela a pour vertu de recréer une sorte de campus, de favoriser l'échange, la mixité à tous les niveaux, et ce avec des prestations très qualitatives. La résidence a été redécorée, afin qu'elle soit la plus accueillante possible, colorée et chaleureuse. Ce très beau projet a été rendu possible grâce au soutien des équipes de Dauphine Housing, qui ont travaillé très rapidement pour mettre en œuvre tout ce qu'il fallait pour les étudiants et qui se sont occupées de toute cette gestion.

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 2 octobre 2023

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 25 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 2 octobre 2023.

II. Ressources Humaines

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

1. Modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants/chercheurs

S. LEMAIRE indique que le référentiel des équivalences horaires avait fait l'objet d'une refonte très importante en juillet 2022. Il s'agit ici de quelques modifications marginales de ce référentiel. Elles sont assez peu nombreuses et, en réalité, pas très significatives. Le premier document est le cadre général d'application des autres documents. Il met en place une Commission d'innovation pédagogique. Cette Commission, au niveau de l'établissement, vient centraliser l'ensemble des demandes de gratification d'équivalence horaire par les enseignants-chercheurs, poursuivant des projets d'innovation pédagogique. Ces projets sont d'abord soumis au Conseil de Département, qui donne son avis, avant de remonter à cette Commission de l'innovation pédagogique. Cette dernière les centralise, donne son avis définitif et, le cas échéant, peut même augmenter la dotation par projet, pour des projets qui sont plus chers mais qui semblent tout à fait utiles à la politique d'établissement. Cette Commission a aussi une autre mission importante, celle de doter des projets qui ne s'inscrivent dans le cadre des Départements mais qui sont des projets centraux. Cette Commission a été mise en place il y a un an. Elle a donc eu une première année expérimentale. Il fallait y apporter des modifications, comme le nombre de réunion qui sera maintenant de deux réunions par an, une au semestre 1 et une autre au semestre 2. Au-delà de cette modification, des retouches mineures ont été apportées. L'an dernier, il y avait la mise en place de la prime C2 du RIPEC, pour toutes les missions, les responsabilités dites supérieures de l'établissement. Cela va des directions de Laboratoire aux directions de Département, en passant par les Vice-présidences ou les délégations. Il n'y a pas beaucoup de changements. À l'origine, le décompte se faisait en équivalence horaire. Mais une évolution a fait passer l'heure TD de 42,86 € à 43,50 €. Les chiffres ont donc été actualisés. Et puis, pour l'équipe de Vice-présidence, entre l'ancienne version du référentiel et la nouvelle en 2022, il n'y avait pas eu d'évolution des primes allouées. Il a semblé à l'ensemble du Comex et au Président que, parmi ces Vice-présidences, certaines supposaient une charge supplémentaire. Ce sont les Vice-présidences statutaires, au sens où elles sont prévues par les statuts : la Vice-présidence Recherche et la Vice-présidence Formation. Il a été collectivement décidé d'attribuer 48 heures TD supplémentaires à ces 2 Vice-présidents, qui ont une charge spéciale puisqu'ils organisent le Conseil scientifique et le Conseil de la formation et de la vie étudiante. Au-delà, ce sont vraiment des précisions de forme. Par exemple, concernant les enseignants-chercheurs qui enseignent à PSL, dans certaines formations comme le CPES, le référentiel prévoit que 72 heures TD peuvent être dispensées à PSL, mais pas plus. La question a souvent été posée à la DRH de savoir comment les heures supplémentaires seraient rémunérées. Il est donc précisé que ces heures sont payées comme des vacances par PSL. Enfin, s'agissant du statut des jeunes Maîtres de conférences, la première année, ils bénéficient d'une décharge d'enseignement de 96 heures TD. Il est précisé comment se répartit cette décharge, en une décharge obligatoire de 32 heures pour les former aux activités d'enseignement. C'est une décharge réglementaire. Les 64 autres heures correspondent à une décharge du Conseil scientifique de Dauphine, décharge d'établissement tout à fait facultative.

M. CARCASSONE-ROUIF indique que concernant la Commission d'innovation pédagogique, il est dommage qu'il n'y ait pas d'indication sur le nombre de dossiers déposés, ni sur le nombre de dossiers refusés. Finalement, les informations se portent juste sur les dossiers pour lesquels la Commission a donné un avis favorable. Plus globalement, sur la démarche, il y a le regret de ne pas avoir été plus associés aux décisions d'équivalences. Pour des fonctions assez proches, il n'y a pas les mêmes primes, notamment pour l'encadrement. Par exemple, le Vice-président Numérique et le Vice-président RSU ont deux primes : une en tant que Vice-président et une par ce référentiel. Pour plus d'égalité, il aurait été intéressant de distribuer ces primes plus globalement, pas simplement aux Vice-présidents ou tel que cela a été fait. Sa liste regrette surtout de ne pas avoir été davantage associée à la négociation collective puisque, finalement, il n'y en a pas eu.

S. LEMAIRE répond que sur la négociation collective, tout ce qui est équivalences horaires n'est pas soumis au Conseil d'Administration. Cela concerne le CAFR, ce n'est donc pas un sujet à discuter ici aujourd'hui. Concernant le fait qu'il n'y a pas eu de négociation, elle tient à dire que la négociation avait été ouverte, mais elle a été interrompue par un recours engagé par 2 enseignants-chercheurs devant le Tribunal administratif de Paris. S'il fallait remettre l'ouvrage sur le métier, cela sera fait au vu de ce qu'indiquera le Tribunal administratif de Paris. Or, pour l'instant, c'est tout à fait prématuré. S'il doit y avoir une négociation, ce sera à la suite de cette décision, à supposer qu'elle censure tel ou tel point du référentiel. Quant à prendre en compte des demandes, faites notamment par la FSU, évidemment que ces demandes sont examinées. Tout à l'heure en CAFR, un membre a évoqué une demande qui n'avait pas été prise en compte car elle correspondait à des dépenses qu'il n'était pas possible d'engager actuellement, compte tenu des finances de Dauphine, mais elle a été examinée. D'autres ont été prises en compte, par exemple la demande de la FSU, arrivée tardivement au dernier CSA, au cours duquel il y a eu une discussion sur tous ces documents. C'est une demande que le Président et elle-même se sont engagés à intégrer car elle est tout à fait pertinente.

R. CHANTIRI reprend le point qu'elle avait évoqué en CAFR concernant la Commission d'innovation pédagogique. Celle-ci a été mise en place l'année dernière et elle pense qu'au fil du temps, il sera possible de faire des ajustements. La prochaine fois, il serait intéressant de réfléchir à sa composition. Là, ce sont surtout des membres, tout à fait légitimes à y siéger, mais qui sont en responsabilité. Il serait bien d'avoir aussi des enseignants-chercheurs qui ont développé des innovations, qui viennent des différents Départements, où les besoins ne sont pas forcément les mêmes, et qui peuvent avoir un autre point de vue ou défendre certains points.

S. LEMAIRE confirme que cela est très juste. En fait, cette Commission de l'innovation pédagogique est une idée inscrite dans le texte de 2022. Elle demandera à Pierre Laniray de venir en Conseil d'Administration faire un bilan de l'activité de cette Commission. À l'occasion de ce bilan, la question de sa composition peut être évoquée. Cela permettra de faire évoluer les choses. Pour l'instant, cela a été expérimental, mais les retours indiquent que cela fonctionne bien.

Le Conseil d'administration approuve à 20 voix pour et 6 voix contre, la modification du référentiel des équivalences horaires des enseignants/chercheurs.

2. Rapport Social Unique (RSU) 2021

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

E. M. MOUHOUD précise que les textes prévoient un vote du RSU au Conseil d'Administration, ce n'est pas juste une information, comme indiqué dans l'ordre du jour.

M. SEBERT indique que concernant les effectifs, en 2021, les femmes sont majoritaires. Sur les 1 103 agents présents au 31 décembre, 55 % étaient des femmes, soit 1 % de plus qu'en 2020. Il y a 59 % d'hommes parmi le personnel enseignant et 70 % de femmes parmi le personnel administratif. L'effectif de Dauphine est constitué de 49 % de fonctionnaires. Notez que la part des contractuels est importante dans les effectifs et toujours en augmentation. Sur l'évolution des effectifs, depuis 8 ans, donc depuis 2013, l'effectif de Dauphine a augmenté de 16 %, soit 150 agents. Le personnel enseignant contractuel a augmenté de 32 %, augmentation portée principalement par l'effectif des doctorants, des post-doctorants et des chercheurs. Le personnel administratif est en augmentation de 21 %, principalement sur les contractuels. Concernant les BIATSS, sur la représentativité par filière et par type de contrat, il y a 228 titulaires : 59 personnels de la filière administration de l'Éducation nationale et d'enseignement supérieur (AENS) ; 29 personnels de la filière des bibliothèques ; 137 personnels de la filière ingénieur technicien de recherche de formation (ITRF) ; 2 personnels de la filière médico-sociale. Les effectifs de la filière ITRF sont majoritaires parmi les titulaires et représentent 60 %. La part de la filière administrative diminue ces dernières années. Concernant les contractuels hors apprentis, il y a 113 CDI et 179 CDD en 2021. Les CDD concernent tous les contrats, qu'ils soient sur des recrutements sur fonction pérenne comme sur des remplacements momentanés. Concernant les concours administratifs, en 2021, il a été ouvert 14 postes. Neuf ont été pourvus, dont 7 en interne, c'est-à-dire par des personnels qui étaient déjà à Dauphine, soit contractuels, soit d'un corps inférieur. Concernant l'avancement par la voie de la liste d'aptitude, un adjoint administratif a été promu secrétaire administratif ; un assistant ingénieur est devenu ingénieur d'études ; et un adjoint technique de recherche et de formation est devenu technicien. Concernant les contractuels administratifs, le nombre de CDI poursuit son évolution depuis 2016. En 2021, 2 contractuels ont été directement recrutés en CDI. 14 agents ont vu leur CDD évoluer en CDI, dont 9 femmes. La proportion des contractuels CDI/CDD est passée de 30/70 % en 2018 à environ 40/60 % en 2021. Il y a donc une évolution vers la CDIisation. Les contractuels sont majoritairement des femmes : 71 %, pour une moyenne d'âge de 43 ans. Concernant la population enseignante, il y a 313 titulaires, 286 enseignants chercheurs, 27 enseignants du second degré, 264 contractuels. Chez les enseignants, parmi les contractuels, il y a 12 enseignants-chercheurs

LRU, Loi Relative aux universités qui permet le recrutement de contractuels ; 25 enseignants LRU ; 23 professeurs associés ; 55 ATER ; 126 doctorants contractuels ; 20 chercheurs et post-doctorants ; 3 lecteurs et Maîtres de langue. Il y a également 2 282 enseignants vacataires à l'Université. Le corps des Maîtres de conférences est le plus représenté chez les enseignants, avec 58 %. À Dauphine, les recrutements d'enseignants et d'enseignants-chercheurs contractuels se poursuivent dans le cadre des politiques mises en place depuis 2018 par la gouvernance. Concernant la répartition des enseignants-chercheurs par genre, 48 % des Maîtres de conférences sont des femmes et 36 % des professeurs des Universités sont des femmes. Concernant les heures complémentaires et les vacances d'enseignement, l'Université compte 2 282 vacataires d'enseignement qui réalisent 106 986 heures de vacances d'enseignement ; et 314 enseignants-chercheurs et enseignants réalisent 60 055 heures complémentaires. En 2021, 2 280 vacataires d'enseignement ont été rémunérés pour assurer ces heures d'enseignement. Le volume d'heures complémentaires réalisées par les enseignants-chercheurs et enseignants, en plus de leur service d'enseignement, et les heures d'enseignement réalisées par les enseignants vacataires représentent un total de 167 042 heures. 64 % de ces heures sont assurés par des enseignants vacataires et 36 % par des enseignants ou des enseignants-chercheurs. La masse salariale est en augmentation constante depuis 2011, avec une moyenne de plus de 3 % par an. Elle représente 70 % du budget de l'Université. En 2021, elle était de 80 M€. La part des ressources propres dans la masse salariale est passée de 27 % en 2013 à 35 % en 2021. Concernant la masse salariale, qui est divisée en 2 parties, la partie la plus importante, sont les dotations de l'État. C'est la part ressources propres qui évolue, sachant que, sur les dotations de l'État, c'est assez équivalent, elles n'augmentent pas. Concernant les écarts de rémunération femmes/hommes, pour l'analyse des rémunérations, la DRH de Dauphine utilise l'outil mis en place par la DGAFP. La partie dédiée aux rémunérations du RSU a été mise à jour avec ces nouveaux indicateurs. Le RSU présente les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. L'affichage de ces indicateurs fait notamment partie du plan d'action pour l'égalité professionnelle de l'Université. Au global, en 2021, chez les titulaires, il y a un écart de rémunération brute par équivalent temps plein (ETP) de 18 % en défaveur des femmes. Concernant l'action sociale et les activités culturelles, le montant total des aides sociales versées à Dauphine est de 48 248 € (prestations interministérielles, aides sociales d'initiatives universitaires, aide de la Commission d'action sociale). Elles sont en baisse par rapport à l'année 2020. 91 commandes ont été réalisées sur Comiteo. 121 commandes ont été réalisées sur Kalidéa, nouveau prestataire culture et loisirs depuis 2021. Le montant total des subventions versées pour les 2 812 repas distribués par le CROUS sur le site de Dauphine est de 6 279 €. Les mesures sanitaires ont imposé une fermeture partielle du CROUS, car en 2021, il y avait encore des mesures sanitaires à respecter. En 2021, 116 agents étaient inscrits au service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS). Concernant le handicap, 35 membres du personnel étaient en situation de handicap. Le taux d'emploi est de 3,54 %. Les dépenses liées au handicap, soit 56 368 €, concernent 24 agents parmi les personnels en situation de handicap connus par le service d'action sociale. Cette année, les dépenses en matière d'aide au handicap ont retrouvé un niveau moyen similaire à une période hors crise sanitaire. Il y a eu une légère augmentation du taux d'emploi des personnels bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pour information, l'objectif est de 6 %, ce qui n'est pas encore atteint. Concernant le télétravail, 380 agents ont bénéficié d'une convention télétravail ; 72 % de l'ensemble du personnel administratif. Elle rappelle que le télétravail est uniquement pour les personnels administratifs. En 2021, les bénéficiaires des conventions de télétravail sont majoritairement des femmes, 77 %, et majoritairement des contractuels. Quant au volume de télétravail confinement, dispositif en place au retour de la crise sanitaire, puisque des mesures obligeaient les personnels à travailler à leur domicile, il représente environ 38 % des jours de télétravail durant l'année 2021. L'impact de la crise était donc encore très fort. Aussi, 73 % des télétravailleurs ont une convention prévoyant au minimum 2 jours de télétravail par semaine en moyenne. Concernant les évolutions et les objectifs du RSU 2022 – puisque l'on essaie de rattraper le retard concernant notre rapport social –, on fera apparaître les indicateurs concernant le turnover des personnels, car on s'est rendu compte que c'était important d'avoir ce type d'indicateur. Il y aura toute une refonte sur la partie masse salariale, que l'on va détailler un peu plus. Également, les impacts de la LPR – qui n'était pas en place précédemment – avec le RIPEC, le repyramidage, le RIFSEEP. On fera aussi un point sur les élections professionnelles de 2022. Et puis, le bilan des primes sur le reste à charge – nouveau dispositif de primes mis en place en 2022.

Sur le taux d'emploi de personnes en situation de handicap, Dauphine est à 3,7 % sur 6%, E. AGRIKOLIANSKY demande à combien s'élève l'amende pour ne pas respecter ces 6 %.

M. SEBERT répond qu'elle s'élève à 135 192 €, même si ce n'est pas uniquement cela qui est pris en compte.

E. AGRIKOLIANSKY constate les effets pour les enseignants-chercheurs de la politique de gel de création des emplois publics et, d'une certaine manière aussi, de la faiblesse des rémunérations des enseignants-chercheurs. En moyenne, un enseignant-chercheur à Dauphine fait un double service d'heures complémentaires, rendu nécessaire par les contraintes de la vie dans une grande ville qui coûte cher.

E. M. MOUHOUD indique que ce sujet n'a pas totalement concerné Dauphine, dans la mesure où il a été créé des emplois *ex-nihilo* pour grâce à ses ressources propres. Néanmoins, la question de la baisse générale des salaires et la question de l'attractivité restent des problèmes clés de la politique de la recherche et de l'enseignement supérieur. Et cet avis est partagé. Il travaille lui-même sur les effets de ces écarts de salaire, en particulier sur la fuite des cerveaux.

M. CARRE-TALLON souhaite revenir sur les chiffres du turnover. Il lui semble que, lors de la dernière présentation de l'année dernière, il était indiqué que cela devait être présenté cette année. Finalement, cela a pris du retard. Elle demande plus de précisions sur ce point.

M. SEBERT répond qu'elle n'a pas encore de données précises mais que le travail est en cours avec tous les services de la DRH, afin de pouvoir présenter cela dans le rapport 2022 au printemps.

T. VOYEZ ajoute que c'est aussi la mise en cohérence de plusieurs bases de données de chaque année qui permet d'avoir une analyse du turnover fiable. Il pense qu'au bout de la quatrième année, il y aura un résultat satisfaisant.

M. CARRE-TALLON pense qu'il y aurait aussi un intérêt à avoir le nombre de jours de vacances de postes, car c'est un indicateur extrêmement intéressant à avoir.

M. CARCASSONE-ROUIF pense que l'existence du service culturel Kalidéa est une information qui gagnerait à circuler davantage.

F. BLANCHOT émet la même remarque que celle de l'an dernier. Il était très étonné d'avoir un rapport 2020 en 2022. De même, qu'il est toujours étonné d'avoir un rapport 2021, en novembre 2023. Si l'agent comptable faisait la même chose, il croit qu'il serait remercié, car deux ans d'écart, cela fait beaucoup. Il faut progresser là-dessus. Deux ans après, cela ne sert à rien. Il se demande quelle est l'utilité managériale d'un document qui date de deux ans. Cela est très intéressant, mais il serait bien qu'il n'y ait plus ce décalage de deux ans, car du point de vue de l'action, il n'y a plus grand chose à faire.

M. SEBERT indique que cela est dû aussi par faute de moyens humains et de compétences. Il ne faut pas oublier aussi que le bilan social a évolué, avec beaucoup plus de données à fournir. Cela est quand même compliqué à faire. L'objectif, bien évidemment, est de rattraper ce retard au plus vite.

E. M. MOUHOUD précise que ce qui a pris beaucoup de temps aussi, est la conversion du bilan social, avec une nomenclature totalement différente, en RSU. Maintenant que la conversion est faite, que les données et la nomenclature existent, il pense que le rattrapage peut être plus aisé, avec un peu plus de moyens. D'importants efforts ont été fournis par la DRH. Maintenant, il pourrait être utile de penser à une accélération, car cela est davantage un problème de données disponibles que de traitement, puisque la base existe. Il demande si cette collecte des données est un vrai problème.

T. VOYEZ répond un peu des deux. Il y a aussi un changement de logiciel RH, de logiciel de calcul des heures d'enseignement. Il faut toujours s'adapter aux nouvelles données et voir ce qui est exploitable, en améliorant ce qui peut être présenté dans le RSU.

E. M. MOUHOUD indique que, même avec un écart de deux ans, cela est extrêmement utile. Au fond, cela n'est pas comme pour le budget. Concernant les structures sociales dans une institution, il y a une plus grande stabilité. Néanmoins, l'idée d'accélérer, afin d'essayer de rattraper le retard est un souhait qu'il émet également.

F. BLANCHOT ajoute que cela est révélateur de difficultés qui méritent attention, notamment du déficit de ressources qui est celui de la DRH. Il pense que cela concerne beaucoup de services de l'organisation aujourd'hui et cela mérite, à un moment donné, une vraie réflexion sur comment faire pour permettre aux uns et aux autres d'effectuer correctement leur travail sans être dans l'épuisement permanent.

F. GELIN confirme effectivement qu'il serait bien de mener cette réflexion, mais il faut la mener à moyens constants, avec des budgets qui doivent être si ce n'est diminués, du moins stabilisés, ce qui est quand même très compliqué. C'est toute la quadrature du cercle de la gestion d'une maison comme Dauphine, à savoir une université publique. Puis, l'Université est accaparée par des fronts très nombreux. La DRH est très sollicitée sur nombre de sujets, ce qui laisse parfois moins le temps de gérer ces tâches de fond, pourtant intéressantes et prioritaires.

T. VOYEZ indique que l'écart de deux ans est un peu un abus de langage. Le rapport date du 31 décembre 2021. Aujourd'hui, il n'est pas possible d'établir le rapport 2023, même avec la meilleure des volontés, car les données ne sont pas complètes. Il y a donc un an de décalage. Depuis octobre, une alternante a rejoint le pôle pilotage de la DRH, elle va pouvoir l'épauler sur le RSU, afin de rattraper ce retard.

A. SZTULMAN sait que le rapport est sur l'ENT de Dauphine. En revanche, elle ne sait pas si, lorsqu'il est établi, il y a une information indiquant qu'il est disponible. Elle pense que la politique de recrutement des contractuels devrait être abordée dans le rapport, car Dauphine est extrêmement loin du plafond des 10 % par période de 5 années par rapport aux effectifs en poste. Étant donné que cela est un des critères pour mener cette politique, ce serait intéressant que, dans l'outil de pilotage qu'est ce rapport, il y ait une indication sur ce chiffre.

M. SEBERT indique que le rapport est toujours publié dans la newsletter pour plus de lisibilité et aussi sur le site. Un bilan sera également fait sur les contractuels.

Le Conseil d'administration approuve à 23 voix pour et 6 abstentions, le Rapport Social Unique (RSU) 2021.

III. Présentation des propositions du Conseil environnemental et social pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de la vie étudiante et associative

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

A. MIAS présente une partie du travail du Conseil environnemental et social (CES), auquel ont participé un certain nombre de collègues. Ce travail a été réalisé sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à l'Université au cours du printemps et de l'hiver derniers. Il part d'une enquête réalisée par PSL sur les violences sexuelles et sexistes, enquête par questionnaire conduite dans l'établissement de Dauphine en avril/mai 2022, avec un volet un peu particulier sur les violences discriminatoires à l'encontre des communautés LGBT+. Ce volet a été ajouté dans l'enquête PSL Dauphine. Les principaux résultats qui ont retenu l'attention des membres du CES sont les suivants : l'existence encore trop importante de ces violences sexuelles et sexistes, qui ont majoritairement lieu dans le contexte de la vie étudiante, sur le campus et hors les murs ; une part assez importante de propos sexistes en contexte académique déclarés dans l'enquête ; et des pratiques de signalement peu nombreuses au regard de l'enquête. Par exemple, 30 % des victimes de violences sexuelles et sexistes ne signalent pas ces violences. Lorsqu'elles sont interrogées sur les raisons de ce non-signalement, 42 % disent qu'il n'y a pas d'interlocuteur connu. Il y a un recours par ailleurs très rare à la cellule de veille parmi les personnes qui se déclarent victimes de violences sexuelles et sexistes dans l'enquête. Et puis, 57 % de personnes qui ont participé à l'enquête, victimes ou pas, déclarent ne pas savoir à qui s'adresser et 37 % déclarent n'avoir connaissance d'aucun dispositif dans leur établissement, ni cellule d'écoute, ni cellule de veille. Ces éléments ont marqué les réflexions, les délibérations des membres du CES, qui a travaillé en deux temps, considérant qu'il y avait deux éléments à distinguer parmi ces résultats. Le premier concerne plutôt la vie étudiante sur le campus et hors les murs. Le second est la question des propos sexistes en contexte académique, propos notamment tenus par le personnel académique. Les propositions s'organisent autour de 3 grands objectifs :

- rappeler l'engagement de l'Université en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, à différents niveaux : dans son règlement intérieur, dans tous les documents d'accueil, dans les contrats de vacations d'enseignement et dans les conventions d'alternances et de stages. Rappeler aussi cet engagement auprès des différentes instances de l'Université, comme en CFVE, et dans la charte des associations de l'Université,
- sensibiliser la communauté universitaire, tous personnels et étudiants confondus : cela s'est concrétisé très rapidement, dès cette rentrée, par une sensibilisation de l'ensemble des étudiants et étudiantes de L1, M1 et LSO, lors de la journée d'accueil. Il convient également de former les membres des bureaux des associations et les référents violences sexuelles et sexistes des associations à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il faut donc renouveler les campagnes de communication, être davantage dans la sensibilisation par de l'affichage en matière de violences sexuelles et sexistes, mais aussi donner à voir, à la communauté universitaire, la persistance de propos sexistes dans le contexte académique. Et puis, la proposition de rédiger un guide : « Comment réagir face aux violences sexuelles et sexistes à l'Université ? », à destination des personnels de l'Université en lien direct avec les étudiants, pour les aider à réagir en cas de difficultés d'étudiants et d'étudiantes qui se confieraient à eux,
- améliorer le traitement des violences sexuelles et sexistes : cela concerne plus directement la cellule de veille. Il y a un certain nombre d'éléments limitant le recours à une cellule de veille interne à l'établissement. Il faut donc discuter de l'intérêt qu'il y a à pouvoir externaliser la procédure et la rendre plus distante des personnes impliquées. Il s'agit notamment de penser à mieux articuler la cellule de veille de Dauphine avec la cellule d'écoute de PSL. Et puis, une invitation à renouveler plus régulièrement cette enquête étudiante sur les violences sexuelles et sexistes, à savoir tous les 2 ans. À sa connaissance, côté PSL, les choses prennent un peu de retard, mais le projet est bien de reconstruire cette enquête.

A. SZTULMAN remarque que ce travail du CES est un lieu d'élaboration très intéressant entre toutes les personnes de l'institution. Maintenant qu'il y a des propositions, elle imagine que la suite sera de les présenter dans les Conseils, même si toutes les étapes ne dépendent pas que de Dauphine.

A. MIAS indique qu'il faut d'abord partager toutes ces propositions. Le principe même du CES est qu'il est composé de membres de différents Conseils de l'Université, de membres des associations, de représentants des associations et des organisations syndicales. L'idée est que la participation à ces délibérations puisse aussi aider à faire vivre ces propositions dans les différents Conseils. C'est par exemple ce qu'il s'était passé au Conseil MSO l'an dernier sur la régulation des voyages d'étude, afin de limiter leurs émissions de gaz à effet de serre. Côté équipe RSU, la volonté est de suivre le destin de ces propositions. Le souci du CES sera de faire un retour très régulièrement sur les avis déjà adoptés, afin de voir les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces propositions, sachant qu'il ne s'agit pas d'un plan d'action, mais d'un ensemble de propositions s'adressant à des entités très différentes.

M. CARRE-TALLON précise que cela fait plusieurs années que ce sujet est investi de façon très volontaire. Il y a eu toutes ces initiatives de présentation à la rentrée de L1. Elle demande s'il y a déjà un frémissement de signes positifs ou bien, faut-il faire le constat collectif que cela ne marche pas comme cela. Il y a sûrement des solutions pour avoir plus d'impact. Peut-être travailler plus avec les étudiants, en leur demandant, pourquoi pas, de réaliser des petites vidéos d'une minute pour que les jeunes parlent aux jeunes avec leur propre langage.

A. MIAS répond que les chiffres sont connus. Il y a deux thermomètres, en quelque sorte. D'une part, la cellule de veille, avec les signalements qu'elle reçoit. D'autre part, l'enquête sur les violences sexuelles et sexistes de PSL, qui est la première. Il faut effectivement attendre la deuxième pour voir éventuellement un effet, même s'il sera difficile de mesurer véritablement l'impact des actions. Quant à la communication, il ne s'agit pas forcément de celle portée par la gouvernance ou les services de Dauphine. Par exemple, concernant la campagne d'affichage, l'idée est de la faire porter par les étudiants, en ayant par exemple un concours d'affiches. Le but est que ce soient les étudiants qui s'adressent aux étudiants.

M. LIEBEL pense vraiment qu'il y a eu une prise de conscience, surtout depuis sa L1/L2. A l'époque, cela ne se posait pas, car il n'y avait pas de responsables VSS et ce n'était pas nécessairement connu. Alors qu'aujourd'hui, en tout cas dans le monde associatif, tout le monde a entendu parler des violences sexuelles et sexistes, en tout cas, en termes de connaissance et des conséquences que cela peut avoir. Sur Promo Dauphine, cela se voit tout de suite : avant, les commentaires sous les publications comportaient beaucoup plus de blagues sexistes. Maintenant, certaines paroles n'apparaissent plus ou ne seraient plus du tout acceptées.

A. MIAS remercie les associations étudiantes de Dauphine d'avoir sensibilisé les étudiants de L1 dans les amphis. Il les a accompagnés en introduisant leur intervention, mais la voix a été prise par des associations étudiantes.

A. SZTULMAN souligne l'importance d'une des propositions, qui consiste à sensibiliser et rappeler l'engagement de l'Université dans les contrats, par exemple d'apprentissage, les conventions de stages, mais aussi les contrats des vacataires. Ce sont des pistes très intéressantes, qui pourraient avoir des effets importants.

E. M. MOUHOUD signale que, pour la première fois, il a été organisé une réunion de présentation de l'Université à tous les vacataires. C'était très positif et il faut poursuivre cela. La prochaine réunion d'accueil sera l'occasion de leur présenter la cellule de veille et de les sensibiliser. Introduire dans les contrats des clauses précises pour sensibiliser ne sera peut-être pas suffisant, mais ce sera déjà une action. Le processus a déjà démarré et l'impact est là.

E. AGRIKOLIANSKY observe une transformation assez sensible du rapport à ces questions depuis 2016-2017. Les premières campagnes ont suscité des réactions inimaginables. Il y a eu un réel progrès et il est important que les étudiants continuent de se saisir de ces questions. Dauphine a le devoir d'afficher cette norme, à savoir qu'il n'est pas possible de tolérer des agressions sexuelles, des viols, du sexisme ordinaire ; et que la norme prohibe ces actions. Cela doit être proclamé à toutes les catégories de membres de la communauté universitaire, en particulier à ceux qui en sont un peu plus extérieurs, les vacataires, les référents de stages dans les entreprises, qui ont parfois des comportements considérés comme anormaux par les étudiants.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur un autre fléau, celui du harcèlement moral, qu'elle a entendu dire au sein même du personnel de Dauphine. Elle demande si cela fait partie des réflexions menées.

A. MIAS répond que l'enquête ne porte pas sur le harcèlement moral. Les questions de harcèlement moral sont abordées davantage dans le cadre du dialogue social au sein des instances de représentation du personnel. Le CES ne doit pas se substituer à d'autres instances. Il faut trouver le lieu pour en parler. Après, quand cela concerne la vie étudiante, le CES peut être un lieu pour en parler.

F. GELIN ajoute que le harcèlement moral relève plus de la politique RH. Il est clair qu'il n'y a pas de dispositif formalisé, de cellule. Il faudrait y travailler assez rapidement. Néanmoins, elle confirme que toutes les demandes et toutes les alertes sont remontées et traitées. Par ailleurs, il n'y en a pas énormément.

IV. Vie Étudiante, Pédagogie et Formation

1. Bilan des admissions pour l'année universitaire 2023/2024

S. DAMART indique qu'il existe trois plateformes ou canaux par lesquels les étudiants peuvent venir à Dauphine : « Parcoursup » pour l'entrée en Licence ; et « Mycandidature » pour les diplômes de Grand Etablissement et « Mon Master » pour les diplômes nationaux en Master. Ces 3 plateformes et les processus d'admission associés génèrent énormément de données intéressantes, car elles permettent de connaître un peu mieux le profil des étudiants qui postulent et qui sont admis. Cela permet de comprendre un peu mieux par quel processus passent ces étudiants et quels sont leurs comportements pour les admissions, en particulier pour Parcoursup. C'est ce travail qui va être présenté, travail d'une richesse très importante.

A. PICARD présente ce bilan des candidatures sur les trois plateformes principales, couvrant l'ensemble des candidatures et admissions à Dauphine, à l'exception du concours à l'IPJ et des demandes Études en France :

- Parcoursup

Il s'agit de l'évolution sur les 5 dernières années. Au moment de l'entrée sur Parcoursup en 2020, lorsque Dauphine a quitté Boléro, le système de candidature interne à Dauphine, elle a un peu plus que doublé le nombre de candidatures. Après ce passage, le nombre de candidatures s'est stabilisé, sans comptabiliser la double Licence IA SO qui a ajouté un nombre de candidats. En comparant 2020 à 2023 à périmètre égal, il y a environ 19 200 candidatures. Pour comparer les deux dernières années, le nombre est très stable au global, avec une baisse de 1 %. Néanmoins, il y a des variations selon les formations, avec des augmentations significatives pour la Commission LSO Francfort et MIDO Talents. Mais ce sont de petites commissions, donc, en volume, ce n'est pas une énorme augmentation. En revanche, il y a une diminution très importante dans le parcours MIDO classique, avec une baisse de plus de 1 000 candidatures. À l'inverse, il est observé une augmentation

de plus de 800 candidatures dans la double Licence. Avec cette compensation, il y a donc une stabilité des candidatures entre les deux dernières années. Concernant les données de comparaison entre la campagne de cette année et celle de l'année précédente, le nombre de candidatures classées a légèrement diminué, avec une diminution des candidats classés en MIDO Paris. À Londres également, il y a une diminution assez significative. Le nombre de candidats recevant une proposition d'admission, dès le premier jour des admissions sur Parcoursup, a été sensiblement augmenté pour certaines Commissions, dans le but d'accélérer le processus d'admission et le remplissage des formations. Cela a été notamment le cas à Londres, à Madrid et pour la double Licence. Entre le rang du dernier appelé et le nombre de candidats en liste d'attente en fin de procédure, en 2023, lorsqu'il y a zéro personne en liste d'attente en fin de procédure, c'est donc que la liste d'attente a été épuisée et que, potentiellement, la formation n'a pas rempli sa capacité d'accueil. Deux formations ont épuisé leur liste d'attente : Londres et MIDO Talents. MIDO Talents avait classé très peu de candidats, seulement 12 pour 5 places. Finalement, le nombre d'inscrits est très stable par rapport à l'an dernier, légèrement inférieur aux capacités d'accueil déclarées. Par exemple, 595 inscrits en LSO Paris pour 600 places, parce que les données datent de début octobre, mi-octobre, et il y a toujours des annulations un peu tardives en début d'année. MIDO Talents n'a pas été totalement remplie, de même que la formation de Londres. Le taux de remplissage des formations indique le nombre de candidats ayant accepté définitivement la proposition d'admission sur le nombre de places. Globalement, le remplissage est plus rapide que l'année dernière. Cela est dû au fait que les premiers blocs d'appel ont été augmentés, mais aussi au fait que Parcoursup a réduit la durée de la phase principale d'admission, qui s'est terminée une semaine plus tôt. Autour du 10 juillet, l'ensemble des formations avaient atteint un taux de remplissage de 100 %, sauf MIDO Talents qui reste à 80 %, puisque l'on était à 4 sur 5 de l'ensemble de la procédure. Il est observé ensuite une forte baisse au 19 juillet. En effet, la procédure Parcoursup fixe une date d'inscription administrative pour les candidats, et c'est à cette date que sont démissionnés les candidats ayant bloqué une place jusqu'au 19 juillet mais qui n'ont pas donné suite à leur inscription. Ensuite, il y a toujours des admissions tardives, jusqu'à début septembre, pour renvoyer quelques propositions d'admission en fonction des désistements des candidats au fil de l'eau. Concernant la distribution des inscrits selon leur ordre d'appel, les meilleurs candidats représentent une part assez faible du nombre d'inscrits. Les candidats qui sont dans les 10 premiers pourcents des classements ont généralement énormément de bonnes propositions, que ce soit à Dauphine ou ailleurs, mais ils ne choisissent pas forcément Dauphine. La distribution est assez équilibrée. La plupart des inscrits viennent du milieu des classements. Il y a quand même une forte disparité selon les formations. Concernant le pourcentage d'étudiants inscrits, il y a 62 % de femmes, avec une disparité assez importante entre LSO et MIDO. En MIDO Paris, il y a 29 % de femmes, et 25 % en MIDO Talents. En revanche, il y a entre 60 et 70 % de femmes en LSO. En double Licence IA SO, le profil est plus similaire à celui de LSO, avec 59 % de femmes. En termes de pourcentage de boursiers, il y a 25 % de boursiers, avec 3 formations ayant un taux de boursiers qui remonte cette moyenne : LSO Paris, 30 % ; MIDO Paris, 24 % ; la double Licence, 16 %. Parcoursup a intégré une contrainte sur le taux de boursiers. Il est demandé aux formations de classer un certain nombre de boursiers afin de les favoriser. Cela a eu un impact très visible sur le taux de boursiers, qui augmente sensiblement en L1 depuis l'entrée sur Parcoursup. Ces taux sont plus élevés dans ces trois Commissions. LSO Paris et MIDO Paris sont les formations avec les plus gros volumes et qui fournissent des efforts notables. La proportion de Bac antérieur n'est que de 3 %. Ce sont tous les étudiants qui sont en réorientation et qui ne sortent pas de Terminale. Concernant la provenance des inscrits de Terminale, au global, 58 % des étudiants viennent d'Ile-de-France, 29 % de province et 13 % de l'étranger. Là encore, la variance est assez importante selon les Commissions. À Londres et à Francfort, il y a plus d'étudiants venus de l'étranger. Ensuite, concernant les choix des étudiants inscrits en termes de spécialité en Terminale, la spécialité Mathématiques est très représentée : 100 % en MIDO, vu que c'est une obligation ; et entre 85 et 100 % en LSO. Quelle que soit la Commission, les étudiants inscrits, qui n'ont pas choisi la spécialité Mathématiques en LSO, ont forcément suivi l'option Mathématiques complémentaire, puisqu'il faut l'une des deux pour être admissible. Et puis, la deuxième spécialité de Terminale la plus représentée est la Chimie, à 24 %, surtout en MIDO et en double Licence. Ensuite, à 59 %, la spécialité SES et à 8 % l'Histoire-géographie. La spécialité Numérique et Sciences informatiques se retrouve aussi un peu en MIDO. La spécialité Physique-chimie représente 24 % des inscrits, mais elle représentait 45 % des candidats classés. Les étudiants classés à Dauphine, ayant choisi la spécialité Physique-chimie, s'inscrivent finalement assez peu. En comparaison, la spécialité SES ne représentait que 38 % des classés et, finalement, 59 % des inscrits. Quant à l'option Mathématiques expert, en MIDO, ce sont presque 100 % des étudiants ; 56 % au global avec, tout de même, une part non négligeable des étudiants de LSO ayant suivi cette option en Terminale.

- Mycandidature

Cela couvre tous les autres niveaux de candidature de la L2 au Master 2, hormis les M1 DN, qui passent par Mon Master. Sur les quatre dernières années, il y a une diminution significative, s'expliquant en partie par les évolutions mises en place dans Mycandidature, notamment la fonctionnalité des sous-vœux qui permet de ne candidater qu'à une seule Commission. En comptabilisant les sous-vœux, en 2021, il y avait 35 800 candidats, soit une légère augmentation. L'évolution entre cette année et l'année précédente montre une baisse de 21 %, qui s'explique évidemment en partie avec l'entrée sur Mon Master. Les candidatures en M1 DN ont donc énormément chuté dans Mycandidature, mais seront dans Mon Master. C'est une baisse de 23 % en LSO, de 27 % en MIDO, et tout de même de 11 % en LSO. Les formations du DEP, les candidatures en césure de MSO et le certificat DD&RS représentent une plus petite partie des candidatures. Les données détaillées par niveau pour les deux dernières années montrent qu'il y a un léger progrès de 3 % en candidatures en Master 2. La baisse en M1 est de 40 %, avec une très forte diminution dans les M1 DN, évidemment, que ce soit en MSO ou MIDO, avec -95 % et -86 %, mais aussi en DGE, en MSO, avec une baisse de 12 %. Les trois Mentions pour lesquelles il y a le plus de diminution sont : AID, 20 % ; Marketing et Stratégie, 18 % ; Économie et Finance, 23 %. Il est noté également une légère baisse de 10 % en L3, notamment la L3 Informatique et la L3 Gestion. Les candidatures en réorientation en DU et en certificats sont des volumes bien plus

faibles. En considérant la baisse des candidatures, hors M1 DN, passées dans Mon Master, la baisse des candidatures n'est finalement que de 6 %, en comparaison au -22 %.

- Mon Master

Dauphine a intégré la procédure Mon Master cette année. Au niveau des formations, le périmètre de cette procédure couvre l'ensemble des M1 DN, à l'exception des parcours réservés, comme les parcours ENS en MIDO, en Informatique, en Mathématiques et les parcours internationaux. Tous les candidats qui ont obtenu ou qui préparent un diplôme en grade de Licence sont concernés, à l'exception des candidats de nationalité étrangère en dehors de l'UE et dont le pays de résidence est couvert par le dispositif Études en France. De même, les redoublants ne sont pas concernés, ainsi que les étudiants dont le cursus prévoit automatiquement l'admission en M1, notamment les L3 CCA de Dauphine. Les candidats qui relèvent du dispositif Études en France ont également postulé via Mycandidature, c'est pourquoi il n'y a pas zéro candidature en M1 DN dans Mycandidature. Le calendrier des différentes phases a subi des évolutions notables, avec quelques informations du Ministère pour l'année prochaine, dont un avancement des dates, notamment des phases de candidature qui devraient plutôt commencer fin février et finir fin mars. Du coup, l'examen des candidatures se fera plutôt en avril/mai, et les résultats seront communiqués début juin au lieu du 23. Ce calendrier est fixé par le Ministère. Le nombre de vœux par candidat a énormément augmenté, avec 15 vœux en FI et 15 vœux en FA. De plus, ces vœux sont décomptés au niveau de la Mention et pas au niveau du parcours. Donc, si une Mention est ouverte dans plusieurs parcours sur Mon Master, le candidat peut postuler autant de fois qu'il le veut. Comparé aux trois vœux maximums de MSO, cela fait une forte augmentation, entraînant ainsi une augmentation du nombre de candidatures. Sur le process en lui-même, Mon Master se rapproche beaucoup plus de Parcoursup que de ce qui est pratiqué dans Mycandidature. Il n'y a plus de liste principale ou de liste d'attente, mais une seule liste de candidats ordonnés du premier au dernier, recevant une proposition d'admission comme dans Parcoursup. Aussi, la gestion du surbooking se fait au fil de l'eau, en fonction du remplissage des formations. Un candidat ne peut accepter définitivement ou provisoirement qu'une seule proposition. En FI, il doit donc se positionner dès qu'il reçoit des propositions. En FA, il est obligé de déposer son contrat ou un autre justificatif pour pouvoir accepter définitivement sa proposition. Enfin, il y a une date limite d'inscription administrative, comme pour Parcoursup. Il n'y a pas de classement des vœux possible dans Mon Master, contrairement à Mycandidature où les candidats ordonnent leurs vœux et précisent leur priorité. Même si, au début de la procédure Mon Master, certains établissements ont demandé les préférences des candidats, le Ministère a demandé de retirer cette question et d'ajuster le paramétrage. Concernant les candidatures dans les différentes Commissions M1 DN entre l'année dernière et cette année, étant donné que l'architecture de l'offre de formation a évolué entre l'année dernière et cette année, il est difficile de comparer les nombres de candidatures. Il est constaté une augmentation de 50 % du nombre de candidats, de 5 000 à 7 500 avec, encore une fois, des variations très fortes selon les Commissions. Par exemple, une baisse de 25 % en CCA ; une augmentation de 9 % en Droit ; une très forte augmentation en EGS : en Politiques publiques également. C'est beaucoup plus de travail pour certaines Commissions, notamment en Droit et en Politiques publiques, avec des nombres de candidatures importants. Une précision sur la Commission SES, co-accréditée par l'EHESS : c'est l'EHESS qui a piloté les admissions. Concernant les inscriptions dans les différentes Commissions, le taux de remplissage est de 107 % au global. L'objectif a donc bien été atteint, mais avec une disparité assez forte selon les formations. Les listes d'attente de certaines formations n'étaient pas assez longues et ont été épuisées très tôt dans la procédure. C'était une première année, il était donc très difficile d'estimer le nombre de candidats qu'il fallait classer pour avoir le bon nombre d'inscrits. Le surbooking a été suivi quotidiennement dans la totalité des formations pour affiner au mieux et remplir les formations au mieux. La Mention SES n'a que 60 % de taux de remplissage, mais sa capacité d'accueil est divisée entre Dauphine et l'EHESS. Au global, 26 étudiants sont inscrits entre les deux établissements. Il y a un léger déséquilibre, mais qui n'a finalement que très peu d'impact, puisque les étudiants s'inscrivent dans les deux établissements, la capacité globale est donc finalement atteinte.

E. AGRIKOLIANSKY indique que l'entrée en fonctionnement de Mon Master a été compliquée, dû à une nouvelle procédure, avec aucune visibilité sur le ratio d'étudiants qui, ayant été admis, allaient venir. Aussi, les délais et les calendriers ont projeté très tard toute la procédure de sélection, tout au long du mois de juillet. Cela s'est terminé fin juillet, voire fin août dans certains cas. Cela a été un surcroît de travail extrêmement considérable. Par ailleurs, il y a des incertitudes quant il s'agit de sélectionner 90 étudiants sur plus de 2 300 candidatures, notamment sur comment les départager ou les classer. Les différences étant infimes, cela est très difficile.

A. SZTULMAN demande s'il y aura un retour, par exemple au Ministère, sur le travail effectué. Ce type d'information est passionnant pour ceux qui mettent en place ces plateformes, afin qu'ils comprennent comment les institutions ont mis en œuvre ces changements dans les méthodes d'inscription. Sur la baisse des candidatures, *a priori* le choc se situe en 2020. La forte baisse est en 2023, mais l'histoire des sous-vœux, qui pourrait expliquer une évolution à la baisse, date de 2020.

A. PICARD confirme effectivement que le passage est entre 2020 et 2021.

A. SZTULMAN indique qu'il y a un premier choc, puis un autre choc, qui porte sur les diplômes nationaux sur Mon Master. Elle demande si cette appréciation traduit finalement que ce n'est pas une baisse très forte des candidatures.

A. PICARD répond que cela est difficile à dire car cela est très variable selon les formations. Certaines ont subi des baisses de candidatures, il y a aussi des baisses « souhaitées », en tout cas décidées. En LSO, il n'y a plus de candidatures possibles en L2, à l'exception des étudiants venant des lycées partenaires. Le passage aux sous-vœux s'est fait entre 2020 et 2021, mais d'autres Commissions sont passées entre 2021 et 2022. Cet effet s'étale donc sur plusieurs années et la diminution est bien

plus faible que de ce qui est présenté. Cela étant, il s'agirait d'effectuer le travail Commission par Commission, en regardant dans le détail. Mais c'est un fait, il y a des baisses notables dans certaines formations. Et puis, le Ministère n'a pas demandé de retour, mais cela a quand même été fait *via* PSL, que ce soit sur la gestion administrative, le retour des différentes Commissions, le traitement des dossiers, l'utilisation de la plateforme, les améliorations qui pourraient être apportées à la plateforme et la procédure dans sa globalité. Claire Boitard pilote le process Mon Master au niveau de PSL. A savoir maintenant si ces retours vont finalement être pris en compte.

A. SZTULMAN indique qu'en MSO, par exemple, la baisse semble plus marquée pour les extérieurs que pour les dauphinois, ce qui n'est pas le cas en MIDO. Elle demande s'il existe une vision du pourcentage d'extérieurs qui candidatent et qui sont effectivement pris et pour voir s'il y a éventuellement plus de candidatures non acceptées.

A. PICARD répond que les extérieurs représentent 80 % des candidats au global. Cela étant, il est tout à fait possible d'avoir une vision du pourcentage d'extérieurs retenus.

S. DAMART indique qu'il faut prendre en compte la question de la désynchronisation des calendriers entre les deux plateformes, qui explique probablement en partie l'impact de Mon Master sur l'ensemble des candidatures, même si le doublon des candidatures, à la fois sur Mon Master et sur Mycandidature, n'est pas aussi important. Évidemment, tout devient beaucoup plus nébuleux et complexe si beaucoup d'étudiants candidatent sur les deux plateformes, avec deux calendriers différents. Or, là, il n'y a pas eu cette complexité. Cette année, le calendrier Mon Master sera légèrement avancé. À un moment donné, il faudra d'ailleurs se poser la question de savoir s'il faut toujours faire avec des calendriers différents ou pas. L'année dernière, le Ministère était un peu indécis sur le calendrier, en particulier sur la question de l'apprentissage. En effet, il s'est rendu compte du fait que, pour les apprentis, il fallait donner des résultats beaucoup plus tôt que pour les autres formations, car les étudiants doivent chercher un apprentissage. Des remontées ont été faites au Ministère, ainsi que sur le réseau des VP CFVE. Finalement, les établissements sont très hétérogènes. Dauphine a une proportion de DN beaucoup plus faible par rapport aux DGE, que dans une Université classique. Il avait même demandé au Ministère s'il était prévu que Mon Master intègre à la fois les DGE et les DN, mais Anne-Sophie Barthez a clairement dit que ce n'était pas du tout un sujet d'actualité.

M. CARRE-TALLON revient sur la communication, puisqu'il y a maintenant des événements en distanciel, qui était très bien maîtrisés en présentiel, par exemple, la journée du lycéen ou les portes ouvertes. Les retours qu'elle a obtenus est qu'il y avait apparemment des problèmes de connexion. Visiblement, il y avait trop de personnes. Cela peut être vu comme un point positif, mais comme il y a eu une mauvaise gestion, cela s'est révélé assez négatif. Ils ont finalement réussi à se connecter dans la journée et, lorsqu'ils ont réussi, l'image qui s'affichait était celle de l'amphithéâtre 8, mais en format hybride. Fondamentalement, comme c'était essentiellement en distanciel, l'amphithéâtre était vide. Cela semble naturel mais à l'image, un amphithéâtre vide est assez dévastateur. Elle pense qu'il faut peut-être travailler collectivement, afin d'organiser cette journée en distanciel, tout en restant attractif.

E. M. MOUHOUD indique que, malgré ces difficultés, le nombre de participants a été infiniment plus grand qu'en présentiel, et cela grâce au numérique. En présentiel, il y avait que les jeunes d'Ile-de-France et ce n'était pas du tout accessible aux personnes dans les régions. Cela dit, il reste des améliorations à trouver, en particulier des effets de représentation. Il rappelle qu'il faut être un peu à l'écoute des évolutions entre avant et après Parcoursup. Avant Parcoursup, en première année, il y avait 10 000 candidats, extrêmement concentrés sur la région parisienne et sur peu de lycées. Depuis Parcoursup, il y a presque 2,5 fois plus de candidats. La diversité des profils s'accroît donc grâce à l'accès à la connaissance des formations offertes par Dauphine, qui était le quasi-monopole des lycées parisiens. Il faut effectivement faire une information sur les données précises que la Direction de la communication a exploitées, et effectuer éventuellement ce travail avec la DAP pour les analyser. La visibilité est quand même plus forte qu'elle ne l'était auparavant. Pour autant, il y a quand même probablement des améliorations à trouver sur le format.

M. CARRE-TALLON demande comment se positionne Dauphine par rapport à la baisse des extérieurs en Masters.

E. M. MOUHOUD assume totalement le choix politique qui a été fait, celui d'une féroce sélection à l'entrée de Dauphine. Le taux de sélectivité est de près de 4 %, donc plus élevé que les classes préparatoires. Les étudiants sont sélectionnés à l'entrée, avec l'envoi d'un signal positif fort pour se présenter en Master à Dauphine. À bien des égards, Dauphine est mieux que les écoles de commerce, avec une meilleure performance en matière de taux d'insertion sur le marché du travail. Cela est dû au fait que les étudiants viennent pour 5 ans. Tous ne rentrent pas en Master, c'est vrai. Mais, il s'agit plutôt d'une bonne nouvelle que les dauphinois choisissent Dauphine. Il y a encore 15 ans, ils utilisaient la Licence de Dauphine pour se présenter ailleurs, ou le Master de Dauphine pour aller finir une thèse ailleurs. Aujourd'hui, il y a une forte stabilité des cohortes, y compris jusqu'au Doctorat.

F. PELTRAUULT indique que ce n'est pas homogène selon les formations. Chaque année, en Conseil MSO, il fait un bilan des candidatures, des admissions et des inscrits, afin que le Conseil ait un suivi des populations d'étudiants qui candidatent et qui s'inscrivent ensuite. L'année dernière, il y avait effectivement une baisse des candidatures qui pesait sur les extérieurs. C'est essentiellement concentré en Marketing et Stratégie et dans la Mention Économie et Finance, deux formations qui recrutent traditionnellement beaucoup de dauphinois. Le fait que la probabilité d'être admis à Dauphine pour un extérieur est faible pour certaines formations, a peut-être fini par se savoir, mais il n'a pas d'explication. Pour autant, pour ces formations, le

nombre de candidatures pour une place reste élevé. Heureusement, il n'y a pas encore de risque sur le taux de sélectivité de ces formations. Il faut regarder aussi le nombre de candidatures en vœu 1, au regard de la capacité d'accueil. Ce sont des données avec un potentiel infini. Il y a tellement de dimensions possibles. Même si cela est intéressant, cela demande beaucoup de temps pour aller au fond des choses.

S. DAMART rappelle que, dans Mon Master, les candidats peuvent candidater plusieurs dizaines de fois puisque lorsqu'ils candidatent pour plusieurs parcours d'une même mention, cela compte pour un seul vœu. En quelque sorte, Mon Master a créé un appel d'air considérable. Il y a un risque que les étudiants se soient détournés d'un certain nombre d'autres formations qui étaient en DGE à Dauphine. C'est un risque qu'il faut surveiller, car c'est la première année, mais, pour l'instant, il faut être prudent sur une conclusion un peu trop radicale sur l'attractivité des formations, même s'il y a une élaboration d'une nouvelle offre de formation et que la plupart des responsables de mention et leurs équipes réfléchissent ardemment à comment rendre les formations plus attractives.

A M. CARRE-TALLON qui demande en quoi consiste le taux de sélectivité et s'il a diminué, S. DAMART répond qu'il s'agit d'un ratio candidats et admis et qu'avec Mycandidature, il est difficile d'obtenir cette information.

F. PELTRAUULT indique utiliser comme taux approchant, le nombre de candidatures en vœu 1, divisé par le nombre de places.

2. Calendrier des candidatures 2024/2025

S. DAMART indique que les calendriers de candidature ont été votés dans les différents départements et en CFVE. Cela n'a pas fait l'objet d'un débat très fort, ni d'oppositions. Cela porte exclusivement sur les diplômes d'établissement, à la fois à MIDO et à LSO. Il pense que, l'année prochaine, le calendrier sera clairement un sujet, car il faudra se demander s'il faut se synchroniser, en adoptant le même calendrier pour Mycandidature, que celui de Mon Master.

F. PELTRAUULT confirme qu'une première discussion a eu lieu en septembre, notamment à propos des calendriers en M1, avec une proposition de calendrier dit avancé. Les admissions sont en principe publiées au moment des vacances de Pâques, avec également un calendrier plus tardif, à savoir des publications en mai, voire un peu plus tard. L'intérêt de publier les admissions en amont, côté étudiants, est que plus tôt il y a la réponse, mieux c'est. Du point de vue des formations, notamment pour les formations en apprentissage, prévenir tôt les étudiants permet de mieux les préparer à la recherche d'une alternance, sachant que ces dernières années les entreprises sont en recherche d'alternants plus tôt qu'auparavant. En donnant une réponse positive aux étudiants en avril, il y a plus de chances de les garder, en tout cas pour ceux qui visent les écoles de commerce. En effet, lorsqu'ils s'inscrivent en école de commerce, les droits d'inscription ne sont pas remboursés dans le cas où ils seraient pris à Dauphine et devraient changer d'avis. Ce sont les arguments qui plaident en faveur d'un calendrier avancé. Quelques Universités sont encore un peu en décalage et les Commissions se plaignent de ne pas avoir toutes les informations. Et puis, d'autres collègues soulignent que, pour les étudiants étrangers, février n'est pas forcément la période de candidature la plus courante, ce qui peut causer une perte de candidats. Cette année, il a fallu aussi tenir compte, par exemple, des jours fériés du mois de mai, qui ont incité la Licence en MGO à prévoir deux semaines d'examens. Or, c'est compliqué d'auditionner les étudiants quand ils sont en période d'examens, ce qui repoussait la publication des admissions très tard, en mai voire début juin. C'est donc un éternel débat.

A. SZTULMAN souscrit tout à fait au fait qu'il y a beaucoup d'exigences derrière ces calendriers pour des formations très diverses. Concernant le calendrier des Masters 2, c'est bien d'avoir assez tôt le nom des étudiants sélectionnés, notamment pour les formations en apprentissage, mais là, le calendrier est calé entre les vacances de février et celles de Pâques. Dans cet espace de temps, il faut à la fois faire la première sélection sur dossier et organiser les entretiens. L'année dernière, le calendrier avait été un peu tendu pour les formations qu'elle dirige. Or, là, c'est encore plus court. Entre la clôture des candidatures le 26 février et la réponse de l'admissibilité le 15 mars, il y a deux semaines et quelques jours. Les enseignants-chercheurs n'auront que deux semaines environ pour faire la sélection des dossiers pendant une période de l'année où ils sont également en cours, à préparer les examens. L'année dernière déjà, le calendrier était très tendu. Elle pense qu'il y aurait pu y avoir une semaine supplémentaire. Chaque jour compte parce qu'il faut travailler le soir et le week-end. Il s'agirait peut-être de ne pas oublier que, dans certaines formations, il y a beaucoup moins de dossiers en L2 qu'en M1, certes, mais il y a quand même une sélection à faire, ce qui prend du temps à une période de l'année durant laquelle il y a les obligations habituelles. Il faut penser aussi à cette part d'activité.

F. PELTRAUULT confirme que, cette année, il y a quelques jours en moins par rapport à l'année dernière. L'une des raisons, peut-être, pour lesquelles les collègues sont moins sensibles au cas des Masters 2, est que beaucoup sont organisés pour orienter les étudiants de césure dans les parcours de la mention en amont du calendrier de candidature. Cela conduit à diminuer sensiblement les candidatures. Si cela est appliqué à la mention AID, il y aurait 50 % de candidatures en moins. Ce sont des étudiants déjà sélectionnés en M1, suivis en M1 et en césure. Il y a donc une information assez bonne sur ces candidats, qu'il faut garder en M2. Il pense que la proportion d'étudiants de M1 AID dans le Master 2 Diagnostic économique international est très forte. Petit à petit, les formations se sont mises à le faire, pas au même rythme. La mention Marketing et Stratégie a été pionnière en la matière, suivie de la mention Finance, et de la mention Économie et Finance. Dans la mesure où il est possible de les admettre, cela peut se faire plus tôt en leur donnant une réponse avant. En fin de compte, cela allège la phase de candidature en Master 2. Cela dit, il comprend et il indiquera au Conseil MSO d'être attentif à cela l'année prochaine.

A. SZTULMAN donne juste un argument qui explique peut-être pourquoi l'Université ne s'est pas encore mise à ces deux vagues, c'est notamment qu'elle tient à comparer tous les dossiers à niveau d'information égal, y compris avec les extérieurs. Et cela ne le permet pas. Elle ne peut parler que pour le Master 2 qu'elle co-dirige, mais même en continuant à privilégier les étudiants dauphinois, il y a un souhait quand même de comparer des dossiers au même moment, avec les extérieurs, afin de voir l'ensemble du « panier de candidatures ». Mais il y a des inconvénients, en effet, comme celui qu'elle vient de soulever.

3. Complément aux modalités de contrôle des connaissances 2023/2024 des formations du Département MSO

F. PELTRAULT indique que chaque année, le Département MSO a la chance d'obtenir une dérogation de l'Université pour présenter les modalités d'évaluation après le contrôle des connaissances, dans la mesure où il y a des difficultés à rassembler autant d'informations pour la rentrée de septembre et à être prêt pour le premier Conseil MSO. C'est la raison pour laquelle, il est présenté les modalités d'évaluation des différents UE, parcours, et Mentions MSO, comme cela a été fait, il y a un mois pour les autres Départements.

4. Modifications du contrôle des connaissances du parcours Droit du plaidoyer et affaires publiques de la Mention Droit

F. PELTRAULT indique que dans un certain nombre de formations du parcours, il y avait une erreur dans le contrôle des connaissances voté le mois dernier. Cette modification a donc été présentée au Conseil MSO, puis en CFVE. Dans la maquette de ce Master 2 au semestre 4, il y a un choix à faire parmi 4 modules. Or, dans la première version du contrôle des connaissances, seulement 3 étaient indiqués. Il y a donc 2 modules à choisir parmi 4, au lieu de 2 modules à choisir parmi 3 dans la première version.

5. Rectificatif à la circulaire du contrôle des connaissances de la 2ème année du Master Mathématiques et applications, parcours Ingénierie statistique et financière (ISF) classique

J. FEJOZ indique que la responsable de ce parcours d'Ingénierie statistique et financière a souhaité remplacer une option par une autre. Pas de révolution en vue. L'UE optionnelle Data science for business a été remplacée par l'UE Data quality en Finance, avec le même nombre d'ECTS.

6. Règles applicables au régime d'admission 2024/2025

S. DAMART indique que les questions de capacité d'accueil ont un impact financier pour l'Université. Dans les différents documents transmis figurent un certain nombre d'informations sur les capacités d'accueil, mais aussi sur les conditions d'accès, les conditions d'admission, ainsi que des informations sur les compétences pré-requises notamment dans les fiches Mon Master. Concernant les capacités d'accueil, ils sont de deux types : la capacité d'accueil totale et la capacité d'accueil affichée sur Mon Master. Les deux diffèrent car il est possible de réserver un volant pour les redoublements, par exemple, ou encore les étudiants étrangers. C'est la raison pour laquelle, la capacité proposée sur Mon Master n'est pas la même. Toutefois, elle est engageante et il faut la respecter.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 30 voix pour, les règles applicables au régime d'admission 2024/2025.

7. Domiciliation des associations généralistes et des associations de filière

S. DAMART indique que la Commission dite de médiation s'est réunie il y a quelques semaines et a fait des propositions au CFVE. Ces propositions ont fait l'objet d'un vote. Pour les associations de filière, il a été décidé l'an dernier en Commission et en CFVE qu'elles auraient une domiciliation de 2 ans. Cela signifie qu'il faut effectuer un examen de la moitié des associations de filière chaque année, car la gestion des associations de filière posait moins de questions que pour les associations dites généralistes. Et puis, la charge étant élevée au niveau de la vie associative, cela semblait être une bonne solution. Cette année, 35 demandes de renouvellement ont été étudiées pour les associations de filière, dont 5 nouveaux dossiers de domiciliation. Il précise que toutes les demandes font l'objet d'une validation préalable par les responsables des filières concernées par ces demandes. Pour les associations généralistes, 45 dossiers ont été présentés et 2 passages du statut probatoire au statut domiciliée ont été proposés. À Dauphine, il y a 3 statuts : non domiciliée quand l'association n'a rien à voir avec Dauphine ; domiciliée, un statut qui donne certains droits, dont la possibilité de recevoir une subvention annuelle de 800 €, la possibilité de postuler pour pouvoir obtenir des subventions sur des projets, et la possibilité de réaliser des événements avec le nom de Dauphine et au sein de l'Université ; probatoire, statut entre les deux, qui ne permet pas de toucher cette subvention de 800 € mais donne la possibilité de réaliser des événements avec le nom de Dauphine et au sein de l'Université. Le statut probatoire est une sorte d'antichambre du statut de domiciliation. Une association n'est jamais directement domiciliée, elle passe d'abord en statut probatoire. À l'inverse, une association domiciliée peut être rétrogradée en statut probatoire. Cette année, sur les 45 dossiers, ont été proposé deux passages de probatoire en domiciliée, un maintien en statut probatoire et trois passages de domiciliée à probatoire, donc 3 rétrogradations. Les passages au statut probatoire sont liés à un non-respect des process, par exemple, ou à une dégradation. Notamment, le local d'une association a été retrouvé dans un état épouvantable, avec des cadavres de souris et autres animaux et l'odeur qui va avec. Très clairement, cela fût un des motifs expliquant le passage en probatoire. Et puis, d'autres associations sont concernées, comme le BDE pour l'affiche à contenu pédopornographique, motif suffisant pour passer en probatoire. Il précise que, pour 3 dossiers de demande de nouvelle domiciliation qui n'avaient pas été présentés en Commission, le CFVE a décidé par vote de les examiner. Le cas de ces 3 associations sera examiné lors du prochain CFVE, début décembre. Enfin, la charge de la vie associative par rapport à ces associations-là est très importante, si bien qu'il est difficile d'imaginer que les domiciliations à Dauphine croissent d'année en année à un rythme qui ne serait pas régulé. Il ne sera pas possible de domicilier toutes les associations

à Dauphine. Chaque domiciliation représente un coût financier, ainsi qu'un coût en termes RH, car ces associations doivent être encadrées. Un dialogue nourri existe avec elles et les évènements récents (XXXXX ou le week-end d'intégration du BDE) font penser qu'il est important d'être au plus près de ces associations et de les encadrer. S'il y a plus d'associations, un problème de charge va se poser.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 30 voix pour, la domiciliation des associations généralistes et des associations de filière.

8. Formation continue

- Création du Certificat Financement de projet et Transition énergétique

S. DUIZABO indique que ce projet a été présenté en CFVE et a fait l'objet d'un complément d'information, les membres du CFVE souhaitant avoir davantage de précisions sur la contribution des collègues enseignants-chercheurs dans le cadre de ce programme. L'équipe a été sensiblement renforcée, afin de porter la création de ce programme devant le Conseil d'Administration, sachant que l'objet de ce certificat paraît particulièrement intéressant et en phase avec les compétences dauphinoises. En effet, ce certificat pose des questions financières, fiscales, juridiques, éthiques et de développement durable. L'Université semble donc particulièrement bien positionnée sur une thématique de cette nature. Par ailleurs, sur le marché, il existe peu de formations de cette nature en formation continue. Ce sont soit des formations beaucoup plus courtes, soit des diplômes. Les membres du CFVE l'ont validé, hormis quelques abstentions. Le tarif de cette formation, d'une durée de 12 jours, est de 7 000 €. Cela peut sembler élevé, mais c'est à comparer avec ce que les concurrents proposent aujourd'hui. Les tarifs des dispositifs de formation continue ont très fortement augmenté. Pour une formation de cette nature à HEC, par exemple, cela coûte 19 000 € pour 12 jours.

Le Conseil d'administration approuve à 25 voix pour et 5 abstentions, la création du Certificat Financement de projet et Transition énergétique.

E. M. MOUHOUD propose de passer directement au point VI. et de revenir ensuite au point V.

VI. Octroi d'une subvention à l'Association Dauphine Alumni

C. CHENUT indique que l'année dernière, au moment de l'octroi de cette subvention, la masse financière était répartie en quatre grands chapitres, qui ont été remodelés en fonction de la réalité de ce qui a été fait. Il était prévu 30 000 € pour des ateliers d'insertion professionnelle pour les étudiants ; 20 000 € pour une application mobile, les réseaux sociaux LinkedIn, Instagram et la réalisation de vidéos ; 30 000 € pour le soutien financier aux actions du réseau, dont les clubs professionnels et les chapters en France et à l'étranger ; et 20 000 € pour qualifier la base de données et la mettre à jour, ce qui reste un des chantiers prioritaires, puisqu'il y a 100 000 Alumni, mais seulement quelques dizaines de milliers clairement identifiés et renseignés, et 3 fois moins que sur LinkedIn. Pour cela, il a été pris en compte l'intégralité des étudiants comme cotisants gratuits au sein des Alumni. Donc, 100 % des étudiants, dès la L1, sont considérés comme Alumni. A charge à eux de mettre leur profil à jour, simplement en renseignant leur adresse électronique et leurs coordonnées, pour recevoir l'ensemble des informations, notamment celles qui les concernent. Un programme mentoring est ouvert à tous les étudiants à partir de la L3. Avant cela, c'est un peu trop tôt, car ils ne savent pas trop encore quelle sera leur orientation. 220 étudiants sont inscrits dans le programme et 60 binômes sont constitués. Il existe une application mobile, car c'est d'abord et avant tout un outil pour eux, puisqu'ils se connectent beaucoup plus par leur mobile que par leur ordinateur, avec 2 200 utilisateurs sur Apple et 350 sur Android. Il est proposé également des ateliers d'insertion professionnelle aux étudiants, en co-construction avec le Carrer Center de l'Université, avec 420 étudiants inscrits aux ateliers. Et puis, il y a des rencontres entre Alumni et étudiants, avec environ 400 étudiants présents aux évènements, aux soirées mentoring et au Made In Dauphine. Sur la communication, le travail sur les réseaux sociaux a été fait, avec, par exemple, 3 000 abonnés de plus sur LinkedIn, ce qui est une bonne performance. En ce qui concerne le soutien financier au réseau, Dauphine Alumni a organisé, financé ou aidé à financer un certain nombre d'évènements pour les chapters. Auparavant, ils n'avaient pas de budget, ils étaient donc relativement peu enclins à prendre sur leurs deniers personnels pour louer une salle ou organiser un cocktail en espérant avoir des personnes qui cotisent pour y venir. Il y a eu ainsi 12 évènements. Dauphine Alumni a également participé à des évènements pour des clubs, dont un grand succès avec le lancement du club transition écologique et sociale. Le club énergie et le club Dauph'Invest ont été relancés, avec l'organisation des Pitch Parties, permettant aux entrepreneurs dauphinois, notamment ceux de l'incubateur, de présenter aux Alumni leurs entreprises lorsqu'elles cherchent à lever des fonds. Dauphine Alumni a aussi soutenu des évènements tels que le Club Digital MediaCom, le Club Entrepreneurs, le Club Dauphine au Féminin, ou le Club Afrique. Concernant la qualification de la base de données, il y a très exactement 11 861 nouvelles adresses, à comparer aux 30 000 de la fin de l'année dernière, soit une augmentation de 39,5 % de la base de données. Ce résultat est très satisfaisant et il faut absolument continuer d'investir sur ce sujet. Il existe encore 110 000 Alumni diplômés, dont 50 % n'ont pas été encore identifiés. De mémoire, LinkedIn a plus de 100 000 personnes revendiquant avoir fait Dauphine, sachant qu'elles ne sont pas forcément toutes diplômées. Cela montre le chemin à parcourir. D'ailleurs, un travail est effectué avec LinkedIn, mais ce n'est pas gratuit, pour en identifier un grand nombre.

S. AUBOYNEAU précise qu'un bilan complet des actions a été présenté l'année dernière. A l'époque, il y avait un vrai problème de soutien financier. Grâce à celui de l'Université, extrêmement important pour Dauphine Alumni, il sera possible de développer des actions, notamment sur la base de données. L'objectif est d'obtenir 10 000 nouvelles adresses chaque année, plus ce serait encore mieux. Surtout, que l'offre pour les étudiants a beaucoup été étoffée. Il est extrêmement important que

chaque étudiant sortant de Dauphine soit convaincu de l'intérêt de rester dans cette grande famille des dauphinois et qu'ils puissent être immédiatement identifiés.

C. CHENUT ajoute qu'il y a une très bonne collaboration avec la Fondation. Plus il y aura d'Alumni identifiés, plus il y aura de donateurs pour la Fondation. Ce sera vertueux pour l'Université dans sa globalité. Cela fonctionne plutôt très bien ces derniers temps. A noter qu'il y a aussi une diversification croissante des prix offerts par Dauphine Alumni, en intégrant notamment aux prix Made In Dauphine des écrivains et des sportifs.

S. AUBOYNEAU précise que s'il n'y a pas de remise de prix académiques, c'est parce que le jury de Dauphine Alumni n'a aucune légitimité pour savoir si un chercheur est meilleur qu'un autre.

M. LIEBEL indique que si jamais certains, au fur et à mesure de l'année, ont des idées de profils qui pourraient être présentés au jury pour le Made In Dauphine, à la fois des personnes ayant un certain nombre d'années d'expérience professionnelle, ou des personnes ayant quitté Dauphine, il y a moins de 10 ans et qui ont monté leur start-up, n'hésitez pas à les indiquer à Dauphine Alumni.

V. Bilan de la Cellule Science ouverte

C. OKRET-MANVILLE présente ce bilan avec dans un premier temps, quatre réalisations faites cette année, destinées à améliorer le contexte pour le rendre encore plus favorable à des pratiques ouvertes. Puis, un focus sera présenté sur le baromètre de la science ouverte, qui est un socle d'indicateurs sur l'ouverture des productions scientifiques et un point de passage afin de réfléchir, par la suite, à des actions concrètes qui permettront de mieux définir l'accompagnement à fournir aux chercheurs. Des fiches d'information, appelées IPOS (informations pratiques sur l'open science), sont en cours de préparation. Pour le moment, ces fiches ne sont pas visibles sur le site Web de la bibliothèque, mais elles le seront sur une page ENT, qui rassemblera toutes les informations utiles aux chercheurs. Cette page est en cours de construction, laquelle est gérée par la Direction du soutien à la recherche. Ces fiches se veulent très pratiques et très courtes, elles doivent également être très concrètes et répondre à un certain nombre d'interrogations. Au fur et à mesure des interrogations des chercheurs ou des demandes, il sera possible de créer davantage de fiches, afin d'aider les chercheurs à savoir quoi faire lorsqu'ils veulent notamment diffuser en libre accès des articles, des données de recherche ou autres. Le deuxième élément concerne l'évaluation de la recherche. Le 4 avril 2023, Dauphine a rejoint les signataires de la déclaration DORA, appelant à évaluer la recherche non plus sur des critères uniquement quantitatifs, mais également qualitatifs, prenant notamment en compte le fait que les facteurs d'impact ne sont pas considérés comme un critère très fiable. Autre point, concernant les données de la recherche, la bibliothèque s'insère maintenant dans le circuit de la plateforme de données de la recherche, déjà présentée ici et initiée par Françoise Forges, la référente intégrité scientifique. Le Service de la documentation a travaillé sur la fin du long questionnaire qui est à remplir lorsqu'il y a des données impliquées dans une recherche. Il y a quelques questions concernant les plans de gestion des données. Lors d'une recherche, notamment sur un financement de l'Agence nationale de la recherche, il est maintenant obligatoire de créer des plans de gestion de données. Au-delà d'une réponse à une contrainte de financeur, cela est aussi une très bonne habitude à prendre pour gérer ces données et faire évoluer dans le temps cette gestion de données de façon méthodique et donc efficace. Sur cette plateforme, il y a un avis sur les plans de gestion de données déposés et un accompagnement des chercheurs, soit pour réaliser cet outil, soit pour améliorer le plan de gestion de données qui a déjà été fait, si nécessaire. Cela est un point d'accès aux recherches qui sont en train de se faire pour lesquelles il est possible d'avoir des conseils ou une aide assez pratique. Enfin, concernant les infrastructures ouvertes, la bibliothèque a commencé à initier un soutien financier à ces infrastructures, notamment au Directory of Open Access Journals, outil qui recense les revues en accès ouvert à comités de lecture. Ce sont donc des revues d'un bon niveau académique. Les infrastructures de recherche ouverte reposent souvent sur du volontariat et n'ont pas forcément un financement pérenne. L'idée est de faire participer les Institutions publiques pour apporter ce soutien et les rendre pérennes pour développer l'ouverture de la science. Elle aborde ensuite le focus sur le baromètre de la science ouverte et donne quelques éléments sur l'ouverture des publications dauphinoises. Ce baromètre de la science ouverte a été développé en 2009 par le MESRI dans le cadre du plan national pour la science ouverte. L'idée consiste à pouvoir mesurer la progression, l'ouverture des publications scientifiques et des productions autres. Pour cela, le Ministère a souhaité fonder sa méthodologie sur des identifiants uniques de ces productions, ce que l'on appelle les digital object identifiers (DOI), souvent attribués à des revues par des éditeurs. En général, c'est un chiffre qui commence par un 10 avec un point. En même temps, c'est une URL pérenne pour accéder à ces productions. Cet identifiant unique évite les doublons, ce qui est déjà très pratique pour traiter les données, et permet aussi de s'appuyer sur les outils repérant les versions ouvertes. Il existe notamment une extension de navigateur appelée Unpaywall, repérant les versions ouvertes d'articles de revues scientifiques. Ce sont ces outils qui ont été utilisés. L'inconvénient est que toutes les productions scientifiques n'ont pas de DOI. Possèdent un DOI les articles, un certain nombre de communications publiées, les chapitres ou les ouvrages. Mais, par exemple, les communications qui ne sont pas publiées, les pré-prints ou les documents de travail n'ont pas de DOI. Cette méthode peut s'appliquer également à des thèses, puisque celles-ci ont un numéro unique. Il faudrait juste un identifiant unique. Pour cela, la méthodologie consiste à repérer les articles parus dans quatre bases bibliographiques, sur une période de 5 ans, de 2016 à 2021 en l'occurrence. Il se trouve que Dauphine a ces bases, ce qui est bien pratique, notamment Scopus et Web of Science, qui sont des bases commerciales auxquelles l'Université a accès. Cela a donc permis de faire ce repérage, en y ajoutant HAL. Pour voir si rien n'a été oublié, ont été ajoutés également les publications dans DFIS. Ce corpus peut ne pas être exhaustif, puisque Scopus ou Web of Science ne permettent pas de repérer de façon complète toutes les publications faites à Dauphine. Web of Science porte plutôt sur les sciences dures, cela repère donc moins bien ce qui relève des sciences humaines et sociales. Scopus le fait un peu plus,

mais ce n'est tout de même pas complet. Et puis, tout le monde n'a peut-être pas tout déposé dans DFIS. En tout cas, ce corpus donne des tendances a priori assez solides. Il existe 4 667 publications munies d'un DOI, dont les données ont été adressées au Ministère, lequel a produit les chiffres et les graphiques sur le document de présentation. Il y a eu également l'aide de PSL, où une collègue, qui s'occupe de questions de bibliométrie, a conseillé sur la démarche à adopter. En 2021, 65 % des publications dauphinoises repérées étaient en libre accès, soit environ deux-tiers. Pour 32 %, c'est l'archive ouverte, comme HAL ; pour 21 %, c'est l'archive ouverte mais aussi l'éditeur qui aura mis ces publications en ligne librement ; pour 12 %, ce sont les éditeurs. Ces publications sont donc accessibles parce que les chercheurs ont déposé du texte intégral dans des archives ouvertes. Il y a quand même une belle progression depuis 2017. A noter que, les publications en anglais, qui paraissent dans des revues étrangères, sont davantage ouvertes que les revues et publications en français. Dans la partie française, il y a un rôle important joué par les éditeurs dans l'ouverture des publications. Peut-être que cela est dû au fait que Dauphine a une infrastructure pour les revues en français qui s'appelle Open Édition, où il y a beaucoup de revues, dont une large majorité est directement en libre accès. Cela aide beaucoup cette ouverture. Et puis, la Loi pour une république numérique de 2016 a institué des embargos pour pouvoir mettre des articles en libre accès assez rapidement : embargo de 6 mois pour tout ce qui est science, technique et médecine, et embargo d'un an maximum pour tout ce qui est sciences humaines et sociales. Il est intéressant de mettre ces résultats en perspective avec ceux de PSL. Il y a encore une marge de progression car Dauphine est en deçà des taux d'ouverture des publications PSL. Elle n'a pas le détail par établissement PSL, mais cela doit pouvoir s'obtenir. Sans surprise, le CEREMADE a de très hauts scores d'ouverture. Le LAMSADE a également une très belle progression, c'est même celui qui a la plus forte progression, en gagnant 28 points d'ouverture en 5 ans, notamment grâce aux communications dans des conférences internationales qui, souvent, sont publiées et qui ont un DOI. De cette façon, il a été possible de valoriser ces productions, importantes pour des informaticiens. Ensuite, le LEDA et IRISSE ont des scores assez importants ; tous les centres ont quand même beaucoup progressé. Le CR2D est un cas très spécifique. Sur 5 ans, il a été récupéré que 27 DOI, soit très peu de publications. Souvent, les publications en Droit sont en français, sur des supports assez spécifiques, comme la jurisprudence ou la doctrine. À ce jour, il n'y a pas de DOI attribué à ce type de production, et comme cela représente une partie importante des productions du CR2D, ce n'est pas surprenant qu'il y en a finalement assez peu. Et puis, l'ouverture porte sur maximum 4 ou 5 DOI par an, ce qui n'est donc pas très significatif. Le Droit reste donc très à part, du fait de ses pratiques disciplinaires. Finalement, en additionnant tous ceux de chaque centre, le chiffre est inférieur. L'écart est lié à la question de l'affiliation. Pour les publications repérées, l'affiliation par centre n'était pas précisée. Il y avait une affiliation dauphinoise, mais pas par centre. Ou alors, ce qui était indiqué, c'était plutôt l'appartenance à des chaires dauphinoises. On retrouve par ce biais la question de la signature des publications et la complétude de cette signature, nom de l'établissement et centre de recherche. Trois centres ont une majorité de leurs publications avec DOI et en libre accès : le CEREMADE, le LAMSADE et le LEDA. La progression la plus importante est celle du LAMSADE. Il y a le cas spécifique de DRM, pour lequel les chercheurs déposent un faible nombre de textes intégraux en archives ouvertes. En fait, ce sont 18 % des articles ouverts en 2021, ce qui est quand même très faible. Pour les autres centres, ce pourcentage est supérieur à 30 %. Il y a assez peu de textes intégraux en DRM. Par ailleurs, globalement les éditeurs des chercheurs de DRM pratiquent une faible ouverture. Cela a représenté 25 % des publications en 2021 et ce taux est plus élevé pour les autres centres. Il faudrait voir comment accompagner une ouverture plus importante de ce centre, en fonction de ce qui est possible. En conclusion, des avancées se font progressivement, selon les opportunités. La science ouverte n'est pas gérée par la bibliothèque. Ce sont les chercheurs qui la font. La bibliothèque accompagne, aide à repérer et à diffuser, en fonction de ce qui est utile. Cela dit, ces données chiffrées sont extrêmement importantes. Elles permettent de réaliser une photographie annuelle du niveau d'ouverture des publications et il sera possible de suivre les progrès d'année en année. Et puis, à l'avenir, ce baromètre se déclinera pour les thèses, pour les jeux de données de recherche, pour les codes et logiciels ouverts. Le suivi par centre de recherche a semblé être un élément extrêmement important, plus pertinent qu'un suivi par discipline comme proposé par le Ministère, car il s'agissait de domaines disciplinaires très généraux. Il n'y avait pas la finesse nécessaire à Dauphine. En même temps, il y a une pluridisciplinarité avec des pratiques différentes, ce qui rend cette réflexion plus fine par discipline importante pour pouvoir mener un accompagnement qui aidera, au plus près des besoins, l'ouverture de ces publications et des pratiques de recherche.

E. M. MOUHOUD remercie vivement C. OKRET-MANVILLE pour cette présentation très intéressante. C'est la première fois qu'il y a des données aussi précises pour Dauphine, en outre ventilées par centres de recherche. Il pense que cela sera très utile et remercie sincèrement toute l'équipe de la bibliothèque.

A. SZTULMAN demande si suivant les disciplines, par exemple Économie, Gestion, Mathématiques, les éditeurs ont aussi des politiques distinctes en matière d'ouverture qui font que les chercheurs ne peuvent pas déposer leurs productions en archives ouvertes. Des écarts existent-ils selon les disciplines ? Elle demande également si les éditeurs ont des politiques d'embargo plus courtes, permettant de plus en plus aux chercheurs de diffuser leurs productions scientifiques et si cela évolue dans le bon sens du côté des éditeurs.

C. OKRET-MANVILLE répond qu'il y a des revues dans lesquelles il est important d'essayer de publier, mais ce ne sont pas forcément les plus ouvertes. Il existe une Loi pour une République numérique donc, a priori, il sera possible de mettre les articles en libre accès une fois les embargos terminés. Les documents de travail, les communications qui ne font pas l'objet d'une publication devraient aussi pouvoir l'être de façon plus régulière. Cela étant, il s'agit peut-être d'un manque d'habitude. Elle a trouvé un article qui expliquait que dans les disciplines de Gestion, l'ouverture était assez faible, pas seulement en France ou à Dauphine mais de façon générale. Elle pense qu'il y a aussi des pratiques. Il faut creuser ce qu'il se passe avec

DRM. Après tout, tout dépend des éditeurs si cela va dans le bon sens. Certains sont plus avancés que d'autres sur ce point. Certains essaient d'adopter des principes d'ouverture et des modèles économiques qui aident à l'ouverture. Elle pense, par exemple, au principe subscribe to open : l'idée est qu'en s'abonnant, les bibliothèques maintiennent un chiffre d'affaires pour ces éditeurs et, qu'en échange, ceux-ci ouvrent à tout le monde. Cela peut exister. En Mathématiques, par exemple, cela commence à se développer un peu. Ce modèle est assez intéressant car, certes, il faut payer, mais en même temps, le bénéfice est pour les communautés toutes entières. C'est intéressant s'il est considéré l'importance grandissante de l'interdisciplinarité. Ce sont donc des modèles assez vertueux. C'est un mouvement qui sera assez progressif, mais qu'il faut encourager.

VII. Questions administratives et financières

- Demande de remise gracieuse

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

H. ZECLER propose la remise gracieuse de deux créances pour deux collègues du collège BIATSS. Elles ont perçu des indus de paye. La DRH les avait prévenues qu'il faudrait rembourser lorsque les arrêtés du Rectorat, fixant leur situation seraient prononcés. Malheureusement, ces deux collègues sont dans une situation personnelle catastrophique. Elles ne sont pas en mesure de rembourser, ni financièrement, ni probablement psychologiquement.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 25 voix pour, les deux demandes de remise gracieuse suivantes : la première d'un montant de 8 655,42 euros et la deuxième de 1 221,50 euros.

VIII. Informations dans le cadre de la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président

1. Conventions et contrats
2. Conférence de l'AGECSO
3. Congrès de l'AFM

Avant de clore cette réunion à 20H00, E. M. MOUHOUD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 11 décembre 2023, à 16 heures.

El Mouhoub MOUHOUD