

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 18 MAI 2026

LISTE DE PRÉSENCE

Collège 1 – Enseignants chercheurs et personnels assimilés, enseignants et chercheurs

Présents : B. BOUCHARD, G. NOGATCHEWSKY, P. GEOFFRON, D. GALLOIS-COCHET, E. AGRIKOLIANSKY, S. DAMART, F. BLANCHOT, J. EL HADDAD, D. ABONNEAU, K. MULLER MEZIANI, M-J. BELLOSTA, S. ABDELNOUR, P. PEGON

Représentée : M. CARRE-TALLON

Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées

Présents : A. LELEUX, B. WITVOET

Représentés : T. BEGUE, C. CHENUT, S. PLANCHEZ, C. SOULEAU

Collège 3 et 4 – Représentants de la Région d’Ile-de-France et de la Ville de Paris

Présents : ---

Collège 5 - Etudiants

Présent : B. HOUAS

Représentée : P-D. TRUONG

Collège 6 – BIATSS

Présents : L. MONTARON, Y. TOMIC

Représentés : A. CORBLET, V. BENARD

Invités de droit

Présents : F. GELIN, H. ZECLER, C. BELLAMY, B. VENET, R. CHANTIRI, R. GRAPPE, S. KILBRIDE, F. PERROT, C. OKRET-MANVILLE

Invités permanents

Présents : M. GUILLOMET-DUCHE, M. BOISSET, M. MOULIN, S. DAMERON, A. MIAS, I. CATTO, S. ADAM-LEDUNOIS, S. MONJON, V. RENAUDIN, F. BENOIT-MOREAU

Procurations :

- Martine CARRE-TALLON donne procuration à Fabien BLANCHOT
- Thierry BEGUE donne procuration Bruno BOUCHARD
- Christophe CHENUT donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Sandra PLANCHEZ donne procuration à Patrice GEOFFRON
- Charlotte SOULEAU donne procuration à Patrice GEOFFRON
- Phuong Dung TRUONG donne procuration à Brahim HOUAS
- Ariane CORBLET donne procuration à David ABONNEAU
- Vivien BENARD donne procuration à David ABONNEAU

En cours de séance :

- Patrice GEOFFRON donne procuration à Dorothee GALLOIS-COCHET
- Eric AGRIKOLIANSKY donne procuration à Dorothee GALLOIS-COCHET
- Bruno WITVOET donne procuration à Aliette LELEUX

Le quorum étant atteint, B. BOUCHARD ouvre la séance à 16H00.

B. BOUCHARD indique, en préambule, quelques informations :

- Bienvenue à Elisa Procureur, qui rejoint l'Université et reprend la Direction du Nouveau Campus à la suite du départ de Pierre-François Guimont. Les membres auront l'occasion de faire plus ample connaissance avec elle lors du point consacré au Nouveau Campus inscrit à l'ordre du jour. Par ailleurs, un webinaire se tiendra le jeudi suivant afin de présenter les prochaines étapes du projet, lesquelles seront pour l'essentiel exposées au cours de la présente séance.

- La soirée des personnels se tiendra le jeudi 25 juin et invite tous les membres à y participer.

- Des travaux ont été engagés depuis l'arrivée de El Mouhoub Mouhoub à la présidence de PSL concernant la marque PSL, notamment dans la perspective de faire coexister le sigle « PSL » avec l'appellation « Paris Sciences et Lettres ». La marque PSL bénéficie d'une forte notoriété à l'international, en particulier dans le monde académique et parmi les universités les plus prestigieuses. Cette visibilité est attribuée notamment au positionnement élevé de l'Université dans les classements internationaux, largement consultés par les établissements d'enseignement supérieur étrangers. Le sigle PSL est davantage identifié à l'international qu'en France, où sa signification et le périmètre qu'il recouvre demeurent peu connus du grand public. Un travail de clarification et de valorisation de la marque est en conséquence nécessaire. Dans ce cadre, une décision de modification du logo de PSL a été prise. Il précise toutefois ne pouvoir en dévoiler davantage à ce stade, étant tenu à la confidentialité jusqu'à sa présentation officielle prévue le 5 juin lors de la cérémonie des docteurs de PSL. Le nouveau logo ainsi que les principes de co-branding associés entre la marque Dauphine et la nouvelle identité visuelle de PSL seront présentés ultérieurement dans les différentes instances de gouvernance.

I. Procès-verbaux

1. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 9 mars 2026

2. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 13 avril 2026

Le Conseil approuve à 24 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 9 mars 2026.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 2 voix « ne prend pas part au vote », le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 13 avril 2026.

II. Campus

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

1. Campus de Londres : éléments de bilan et perspectives

D. FAIRGRIEVE présente un point d'information relatif aux activités du campus de Londres. Comme l'année précédente, cela a été une année particulièrement active. Le campus, créé en 2014, est situé à proximité de la gare de l'Eurostar, ce qui constitue un atout en matière d'accessibilité. Il accueille désormais environ 250 étudiants, ce qui traduit une progression significative de ses effectifs. Les enseignements sont dispensés à la fois par des professeurs issus d'universités britanniques de premier plan, notamment University College London (UCL), King's College London (KCL) et Queen Mary University of London, ainsi que par des permanents du campus de plus en plus développée au sein de Dauphine Londres. Les frais de scolarité ont été portés de 10 450 à 11 250 livres sterling, afin de soutenir le financement des projets du campus. Ces montants demeurent néanmoins particulièrement compétitifs au regard des frais pratiqués par les grandes universités britanniques, notamment pour les étudiants internationaux, où ceux-ci s'élèvent fréquemment à environ 30 000 livres sterling par an. Il met également en avant le partenariat conclu avec University College London, qu'il qualifie de particulièrement satisfaisant. Ce partenariat permet de conjuguer les avantages d'un campus à taille humaine, où les étudiants bénéficient d'un environnement de proximité, avec ceux d'un grand établissement universitaire londonien offrant un large éventail d'activités sportives, associatives et culturelles. Les étudiants peuvent ainsi évoluer dans une communauté restreinte tout en profitant de l'écosystème d'une université comptant près de 50 000 étudiants. Par ailleurs, le campus de Londres ne bénéficie d'aucune subvention ni dotation publique et fonctionne sur un modèle entièrement autofinancé. Neil Logan assure la direction opérationnelle en qualité de General Manager depuis plusieurs années, avec l'appui d'une équipe dédiée. Le campus a récemment renforcé son corps académique permanent. Alors qu'il faisait auparavant principalement appel à des enseignants extérieurs issus d'autres universités, plusieurs universitaires ont désormais été recrutés à temps plein, notamment Sophie Guerin dans le domaine des méthodes quantitatives et Natassia Nascimento en économie. Un recrutement supplémentaire est en cours dans cette même discipline. Cette évolution contribue au développement des activités de recherche sur le campus. S'agissant de l'offre de formation, le programme phare demeure le Bachelor en Économie et Management (BEM). Ce cursus permet aux étudiants d'effectuer deux années à Londres puis une troisième année, soit sur le campus londonien, soit à Paris. Seule la filière Management était jusqu'à récemment proposée en troisième année à Londres, la spécialisation Économie est désormais également ouverte. Il souligne ensuite la très forte progression du nombre de candidatures à ce programme, qu'il considère comme un indicateur de son attractivité croissante. Le nombre de candidats a presque triplé en trois ans pour atteindre environ 3 500 candidatures pour une centaine de places. Le taux de sélection est désormais d'environ 3 % parmi les candidats postulant via Parcoursup. Enfin, le programme est référencé depuis l'année précédente sur UCAS, la plateforme britannique d'admission dans l'enseignement supérieur. Cette évolution a permis d'accroître la visibilité internationale du campus au-delà du Royaume-Uni et de diversifier le recrutement étudiant. Les étudiants internationaux représentent désormais 40 % des effectifs, contre 22 % l'année précédente. Cette évolution témoigne d'une transformation significative du profil des étudiants accueillis à Londres, évolution appelée à se renforcer grâce à une année complète de recrutement via UCAS. Depuis septembre 2025, le campus propose une troisième année de Bachelor en Économie et Management (BEM3) dans la spécialisation Economics and Finance. Cette nouvelle formation accueille une trentaine d'étudiants, ce qu'il considère comme un résultat très satisfaisant pour une première année de fonctionnement. Un Master 1 Economics and Finance a également été lancé au premier semestre, en partenariat avec les campus de Paris et de Bologne. Cette première promotion compte 26 étudiants, un effectif très encourageant. De même, la forte progression du nombre d'étudiants au cours de l'année doit être soulignée. Cette augmentation s'explique notamment par la création de deux parcours distincts en troisième année de Bachelor, l'un en Management et l'autre en Économie, ainsi que par l'accroissement du nombre d'étudiants accueillis dans chaque groupe. Il y a également une hausse significative des effectifs de première année, avec le recrutement d'une centaine d'étudiants contre 85 l'année précédente. Cette évolution confirme l'attractivité croissante du campus londonien.

Cette progression des effectifs et le développement des activités ont entraîné une augmentation du chiffre d'affaires du campus, exprimé en milliers de livres sterling. Cela permet notamment de poursuivre les investissements engagés dans le recrutement d'enseignants-chercheurs permanents. La situation financière du campus a traversé une période plus difficile à partir de 2021, en raison notamment des conséquences du Brexit et de certains dysfonctionnements organisationnels. Ces difficultés sont désormais surmontées. Le résultat financier de l'exercice précédent était positif et celui de l'exercice en cours l'est également. Il annonce par ailleurs une progression importante attendue pour l'année suivante. Néanmoins, le niveau du résultat rapporté au chiffre d'affaires est légèrement inférieur à celui de l'année précédente. Il attribue ce constat à deux facteurs principaux. Le premier facteur réside dans la politique de recrutement d'enseignants-chercheurs permanents. Ces recrutements représentent un investissement plus important que le recours à des enseignants vacataires, mais ils permettent de renforcer durablement la qualité académique du campus, ainsi que ses activités de recherche. Le second facteur concerne la politique sociale menée en faveur des étudiants boursiers. La proportion d'étudiants bénéficiaires d'une bourse du CROUS est particulièrement élevée à Londres. Malgré l'absence totale de financement public, le campus maintient une politique volontariste en matière d'égalité des chances, reposant sur une exonération intégrale des frais de scolarité, ainsi que sur l'octroi de bourses de vie destinées à permettre l'accès à la formation à tous les profils d'étudiants. Cette dimension constitue une priorité majeure, notamment dans le cadre du recrutement via Parcoursup. À cet égard, le nombre de bénéficiaires d'une bourse du CROUS a fortement progressé au cours de l'année, passant de 22 à 36 étudiants répartis entre les trois années du Bachelor. Cette politique représente un coût significatif pour l'établissement, chaque bénéficiaire étant exonéré de l'intégralité des frais d'inscription, soit environ 11 000 livres sterling par an. Toutefois, cet engagement constitue un élément central de l'identité du campus, dont il se déclare particulièrement fier. Aucune autre université londonienne ne propose un dispositif comparable. Les étudiants boursiers représentent désormais 14,28 % des effectifs, une proportion particulièrement élevée dans le contexte de l'enseignement supérieur britannique. S'agissant des ressources pédagogiques, le développement du Master ainsi que de la troisième année du Bachelor en Économie s'est traduit par une augmentation significative du nombre d'heures d'enseignement et du nombre d'enseignants mobilisés. L'objectif est désormais de porter à quatre le nombre de groupes de première année à compter de la rentrée suivante, contre trois actuellement, confirmant ainsi une trajectoire de croissance soutenue. Enfin, il y a les autres programmes développés sur le campus en complément du Bachelor. Il cite notamment le Master 1 en Économie et Finance, dont il souligne le succès, ainsi que les Summer Schools organisées depuis plusieurs années. Il évoque également le programme « Law Track », mis en œuvre avec les équipes de la filière juridique, permettant à une vingtaine d'étudiants de deuxième année de licence d'effectuer leur second semestre à Londres. Cette expérience internationale constitue un atout important dans leur parcours académique. Il mentionne également l'organisation de « Pre-University Camps » destinés aux lycéens, afin de leur faire découvrir l'université, le campus londonien et les possibilités d'études qui leur sont offertes. Ces dispositifs sont importants pour les publics relevant des programmes d'égalité des chances, car ils peuvent ainsi mieux appréhender les opportunités d'accès à l'enseignement supérieur. Enfin, il présente le certificat CISI en finance, proposé dès la première année du Bachelor. De nombreux étudiants du campus souhaitent s'orienter vers les métiers de la finance et cette certification constitue un complément particulièrement apprécié. Le programme comprend des enseignements optionnels, ainsi qu'un ensemble de conférences et de concours organisés par le CISI, organisme de référence dans la formation aux métiers de la finance au Royaume-Uni. Il remercie la Fondation, ainsi que l'ensemble de l'équipe pour leur soutien actif au développement du campus de Londres, ainsi que l'engagement des Alumni, très impliqués dans les actions de financement et de promotion du campus. De nombreux événements sont organisés à Londres avec leur participation, notamment lors des déplacements du Président, permettant de renforcer les liens avec les diplômés et de les sensibiliser aux projets du campus, en particulier ceux liés à l'égalité des chances. Ce soutien contribue à financer une part importante des dispositifs sociaux mis en place. Concernant les projets de développement immobilier du campus, notamment la prise de locaux supplémentaires situés dans le même bâtiment et en partenariat avec la Fondation, un projet de création d'un « Dauphine Club House », destiné aux Alumni, est également à l'étude, ainsi que l'aménagement de bureaux pour accueillir des enseignants-chercheurs en résidence temporaire, notamment en provenance du campus parisien. Il invite les collègues intéressés à profiter de ces espaces pour mener des activités de recherche ou organiser des séminaires à Londres. S'agissant des perspectives de développement, il y a le projet d'ouvrir un quatrième groupe de première année du Bachelor en Économie et Management à compter de septembre 2026, avec plusieurs projets de formation continue, notamment autour du programme DIFIQ développé avec Imperial College. L'objectif est de transposer à Londres le succès rencontré par cette formation à Paris. L'implication de Robin Ryder, ancien collègue de Dauphine désormais en poste à Imperial College, contribue également au projet de double diplôme consacré à l'intelligence artificielle. Des travaux sont aussi en cours, afin d'ouvrir un Master en droit à partir de septembre 2027. Ce programme pourrait accueillir une première promotion d'une trentaine d'étudiants en partenariat avec les équipes juridiques de Dauphine et plusieurs universités françaises. Concernant la recherche, le campus s'est historiquement développé autour de l'enseignement mais une stratégie de renforcement de l'activité scientifique a été engagée. Dans cette perspective, plusieurs enseignants-chercheurs permanents ont été recrutés afin de développer une activité de recherche à temps plein. Cet investissement est indispensable au rayonnement académique du campus et au renforcement des liens avec les laboratoires de recherche parisiens. Un fonds de soutien à la recherche a été créé afin de financer les projets portés par les enseignants-chercheurs du campus londonien. Par ailleurs, un appel à projets a été lancé avec Arnaud Mias pour permettre aux enseignants-chercheurs de Dauphine d'organiser à Londres des séminaires, journées d'étude ou autres manifestations scientifiques. Ce dispositif vise à favoriser les collaborations avec les partenaires académiques londoniens et à soutenir les échanges entre les communautés de recherche. Concernant la vie du campus, il souligne le succès du programme de mentorat qui mobilise désormais une cinquantaine d'Alumni. Chaque étudiant bénéficie d'un accompagnement individuel, ce qui constitue un atout important pour leur parcours académique et professionnel tout en renforçant les liens avec les anciens élèves. Il mentionne également l'organisation régulière de conférences animées par des Alumni sur des thématiques variées telles que la finance, les ressources humaines ou le droit. À titre d'exemple, Boris Soloviov a organisé, en avril, une conférence réunissant trois juristes franco-britanniques à destination des étudiants du programme « Law Track », afin de leur présenter différentes perspectives de carrière. Enfin, il existe un dynamisme de la vie étudiante, marqué par

de nombreuses activités associatives, conférences et événements : trois étudiants du campus ont été finalistes du concours Entente Cordiale au cours de l'année, illustrant ainsi l'engagement et la qualité des parcours développés au sein du campus londonien.

B. BOUCHARD souligne la dynamique positive du campus de Londres et l'ambition de renforcer sa dimension recherche. Les enseignants-chercheurs du campus parisien peuvent désormais s'appuyer sur le campus londonien pour organiser des conférences ou des séminaires avec leurs homologues britanniques, grâce à un accompagnement logistique et à des financements dédiés. La stratégie de développement repose sur le recrutement progressif d'enseignants-chercheurs permanents. Cette montée en puissance concerne également les fonctions administratives. Plusieurs recrutements sont prévus afin de renforcer l'autonomie du campus de Londres, notamment dans la gestion du Bachelor en Économie et Management. Cette évolution permettra de transférer progressivement certaines tâches aujourd'hui assumées par les équipes de la DFVE et l'administration du Département LSO, contribuant ainsi à alléger leur charge de travail. Concernant les parcours de formation, l'ouverture des deux parcours complets sur trois ans a pour objectif de permettre aux étudiants d'effectuer l'intégralité de leur cursus de premier cycle à Londres. Jusqu'à récemment, les étudiants effectuaient uniquement les deux premières années sur le campus londonien avant de rejoindre Paris pour leur troisième année. Désormais, à l'exception du parcours en Sciences sociales qui ne dispose pas encore d'une troisième année à Londres, l'objectif est de proposer un cursus complet sur place. Dans le domaine de la finance, de nombreux étudiants sont recrutés directement à l'issue de leur Bachelor au sein des programmes de recrutement des grandes institutions financières londoniennes, sans nécessairement poursuivre en Master. Toutefois, ils conservent la possibilité de candidater aux Masters proposés à Paris s'ils le souhaitent et s'ils y sont admis.

D. GALLOIS-COCHET souhaite savoir quelle part des étudiants internationaux est effectivement constituée de non-Français, et non simplement de Français, scolarisés dans des établissements français à l'étranger. Ces derniers représentent historiquement une cible importante du recrutement du campus londonien, or leur présence ne produit pas les mêmes effets en matière de diversité culturelle et linguistique que celle d'étudiants de nationalités étrangères. Elle demande également des précisions sur les effectifs actuels de troisième année du Bachelor. Concernant l'ouverture envisagée d'un quatrième groupe de première année, cette augmentation des effectifs pourrait avoir, à terme, des conséquences sur les capacités d'accueil du campus parisien. Malgré l'objectif affiché de développer des parcours complets sur trois ans à Londres, les étudiants conservent actuellement la possibilité de rejoindre indifféremment le campus de Paris ou celui de Londres pour leur troisième année. Cette possibilité est toujours présentée sur les supports d'information du campus londonien. Quelle orientation est donc privilégiée par l'établissement ? : maintenir cet argument de flexibilité comme élément d'attractivité du programme, au risque d'accroître la pression sur les capacités d'accueil parisiennes, ou affirmer clairement que le cursus constitue désormais un parcours complet de trois années à Londres, les étudiants pouvant ensuite candidater aux formations de niveau Master selon les procédures habituelles.

B. BOUCHARD indique que l'augmentation projetée des effectifs représenterait environ 80 étudiants supplémentaires. Toutefois et compte tenu de la taille des groupes, l'accroissement effectif serait plutôt de l'ordre de 70 étudiants. Revenant sur l'organisation des parcours, l'objectif est bien de proposer un cursus complet de trois années sur le campus de Londres. La communication a pu effectivement manquer de clarté à certains moments au cours de l'année, mais les informations ont depuis été rectifiées, y compris sur le site internet du campus. Un positionnement différent ne serait soutenable ni pour le campus de Londres ni pour celui de Paris. Concernant la composition de la population étudiante internationale, et sauf erreur, les étudiants internationaux recrutés aujourd'hui sont majoritairement de nationalité étrangère et ne proviennent plus essentiellement des lycées français de l'étranger. Cette évolution a profondément modifié l'ambiance du campus, qui présente désormais un caractère beaucoup plus international.

B. VENET se déclare favorable au maintien des étudiants sur le campus de Londres pendant l'ensemble du cycle de Bachelor, notamment dans le contexte de l'ouverture du nouveau parcours international de management à Paris. Il ne serait pas cohérent de placer ces deux offres de formation en situation de concurrence, d'autant plus que les enseignements proposés demeurent largement comparables. Il convient de présenter clairement aux candidats et à leurs familles le caractère complet du cursus londonien sur trois ans, notamment lors des actions de communication et d'information à destination des lycéens. Toutefois, certaines spécificités disciplinaires demeurent. Ainsi, les étudiants du parcours Sciences sociales conservent la possibilité de rejoindre la troisième année à Paris, faute d'offre équivalente à Londres. De même, si le campus londonien propose une spécialisation en Économie et Ingénierie financière, certains parcours tels qu'Économie internationale et Développement ne sont pas encore disponibles sur place, ce qui peut justifier des aménagements au cas par cas. Néanmoins, le campus parisien ne serait pas en mesure d'absorber un afflux massif d'étudiants en provenance de Londres si les effectifs de première année continuaient à croître. À ce titre, il se déclare pleinement favorable à la stratégie consistant à ancrer les étudiants sur le campus londonien pendant l'ensemble de leur cycle de Bachelor. Il évoque également la possibilité de mettre en place un dispositif d'échanges équilibrés entre les deux campus, fondé sur un principe de réciprocité. Une telle organisation permettrait à des étudiants de Paris d'effectuer une période d'études à Londres et, inversement, à des étudiants londoniens de séjourner à Paris. Pour autant, dans l'état actuel des choses, les étudiants du campus de Londres souhaitant poursuivre leurs études à Paris devraient rejoindre les formations de niveau Master selon les procédures habituelles, à l'instar des étudiants du campus parisien.

B. BOUCHARD souligne la nécessité de privilégier des dispositifs simples et lisibles. Une organisation trop complexe, ou reposant sur des conséquences importantes pour le campus parisien à chaque évolution du campus londonien, risquerait de freiner le développement de ce dernier alors même que son potentiel est important. Il faut organiser les mobilités étudiantes dans le cadre de la troisième année, en considérant le campus de Londres comme un partenaire académique à part entière pour les formations

en économie et en management. Cette approche permettrait de structurer durablement des échanges réciproques entre les deux campus.

F. BLANCHOT souligne le caractère particulièrement positif de la dynamique observée sur le campus de Londres, tant en matière d'attractivité que de situation financière. Il souhaite disposer d'éléments d'appréciation sur le profil des étudiants recrutés par le campus et s'interroge sur leur niveau académique et sur leur capacité à s'intégrer dans les formations parisiennes lorsqu'ils poursuivent leur cursus à Dauphine. Il demande notamment si des données sont disponibles concernant leur réussite en troisième année de licence ou en Master. Concernant les effectifs des formations non diplômantes proposées par le campus, telles que les Summer Schools, il souhaiterait connaître leur volume d'activité ainsi que leur dynamique de développement. Enfin, il demande si des données de suivi existent concernant le devenir des étudiants après l'obtention de leur licence, qu'ils aient effectué l'intégralité de leur cursus à Londres ou qu'ils aient poursuivi une partie de leurs études à Paris.

D. FAIRGRIEVE répond que les effectifs de troisième année du Bachelor sont proches des capacités d'accueil prévues. Sous réserve de vérification, les effectifs s'établissent à environ 26 étudiants dans le parcours Management et 31 étudiants dans le parcours Économie et Finance. Ces chiffres comme particulièrement encourageants pour une première année de fonctionnement. Concernant le profil international des étudiants, l'ouverture du recrutement via la plateforme UCAS a profondément transformé la composition des promotions. Le campus accueille désormais de nombreux étudiants issus du monde anglophone et de différents pays étrangers, ce qui contribue à renforcer sa dimension internationale. Cette évolution se traduit déjà par une diversification des profils présents sur le campus et par un environnement multiculturel beaucoup plus marqué qu'auparavant. Le Master accueille également plusieurs étudiants de l'Université de Bologne, illustrant l'impact des nouveaux partenariats académiques sur la diversité des recrutements. Cette tendance devrait encore s'accroître dans les années à venir. Concernant les étudiants recrutés, il demeure difficile de qualifier objectivement leur qualité académique. Néanmoins, le niveau de sélectivité du Bachelor est particulièrement élevé. Environ 3 % des candidats sont admis à Londres via Parcoursup, contre environ 5 % pour les formations équivalentes à Paris. Les critères de sélection appliqués aux candidats issus du système du Baccalauréat international sont également particulièrement exigeants et se rapprochent de ceux pratiqués par les grandes universités britanniques telles que King's College London ou University College London. L'augmentation continue du nombre de candidatures permettra encore de renforcer le niveau académique des étudiants recrutés. Toutefois, une attention particulière est portée aux compétences quantitatives des candidats internationaux. Les références académiques obtenues à l'étranger ne garantissent pas toujours une préparation suffisante aux exigences spécifiques des enseignements de mathématiques dispensés à Dauphine. Afin de faciliter cette adaptation, des dispositifs d'accompagnement renforcé ont été mis en place, notamment sous la forme de cours intensifs de mathématiques organisés avec Jason Lermyte. Concernant le devenir des étudiants après la licence, aucune statistique consolidée n'est actuellement disponible. Il reconnaît l'intérêt de disposer d'un suivi plus précis des parcours des diplômés, même si une part importante des étudiants poursuit aujourd'hui ses études en Master à Paris. Cette situation pourrait cependant évoluer avec l'internationalisation croissante des promotions. Au Royaume-Uni, il est fréquent pour les diplômés de Bachelor d'intégrer directement le marché du travail sans poursuivre en Master, notamment au travers des programmes de recrutement des grandes entreprises et institutions financières. A cet égard, il est important d'accompagner les étudiants dans leurs démarches de candidature dès la deuxième année. Les taux d'échec observés à Londres sont globalement comparables à ceux constatés à Paris, sous réserve des difficultés d'adaptation rencontrées par certains étudiants internationaux face aux méthodes d'enseignement et aux exigences académiques spécifiques de Dauphine, notamment en mathématiques. Enfin, répondant à la question relative aux formations non diplômantes, il indique que les trois Summer Schools accueillent des publics différents de ceux du Bachelor. Les programmes consacrés à la finance et au management réunissent chacun une vingtaine d'étudiants. La Summer School dédiée à l'intelligence artificielle, plus récente, accueille pour sa part une dizaine de participants, un effectif qu'il juge encore modeste. Un projet est actuellement à l'étude avec plusieurs collègues afin de développer une Summer School commune entre Paris et Londres, reposant sur un format inédit associant deux semaines d'enseignement à Paris et deux semaines à Londres autour d'une thématique spécifique. Ce nouveau programme pourrait être lancé dès l'année suivante en complément de l'offre existante.

B. BOUCHARD indique que les Summer Schools sont financièrement autofinancés et génèrent même un léger excédent au bénéfice du campus. Pour autant, les montants concernés demeurent modestes au regard du potentiel que pourraient représenter de telles activités. Dans cette perspective, une réflexion est engagée afin de développer des formats plus originaux et davantage différenciants sur le marché londonien, notamment à travers la création de programmes articulés entre Paris et Londres.

K. MULLER MEZIANI s'interroge sur le profil des étudiants bénéficiant des dispositifs de bourses. Elle souhaite savoir si ces étudiants sont majoritairement français ou étrangers et connaître plus précisément les caractéristiques de cette population, qu'elle suppose différente de celle observée à Paris.

D. FAIRGRIEVE indique ne pas disposer de statistiques détaillées sur l'origine géographique ou la nationalité des étudiants boursiers. Les bénéficiaires sont principalement recrutés via Parcoursup, qu'ils soient issus des lycées français à l'étranger ou d'établissements situés en France. Les critères d'attribution sont identiques à ceux appliqués à Paris. Le campus a mis en place des aides complémentaires destinées à couvrir le coût élevé de la vie londonienne. Il existe un soutien important de la Fondation ainsi que celui de plusieurs entreprises partenaires. Certains étudiants relevant des dispositifs d'égalité des chances bénéficient ainsi d'un accompagnement particulièrement significatif, comprenant une exonération intégrale des frais de scolarité ainsi qu'une aide financière pouvant atteindre 10 000 livres sterling. Ces dispositifs contribuent fortement à la réussite des bénéficiaires et à leur insertion professionnelle ultérieure.

S. ABDELNOUR souhaite obtenir des précisions sur le degré d'harmonisation entre les cursus proposés à Paris et à Londres. Elle prend notamment l'exemple des dispositifs de spécialisation mis en place en deuxième année à Paris afin de préparer les étudiants à certaines filières de troisième année et s'interroge sur leur éventuelle transposition à Londres. Plus largement, dans quelle mesure les évolutions pédagogiques décidées à Paris sont automatiquement déployées à Londres ; ce dernier dispose-t-il d'une autonomie particulière ? Elle demande également si les créations de formations, notamment les nouveaux Masters, sont soumises aux instances de gouvernance parisiennes. Par ailleurs, concernant la situation financière du campus londonien, des discussions avaient eu lieu par le passé concernant le soutien apporté par Paris lors des périodes plus difficiles. Elle souhaite savoir si cette situation est désormais résolue et demande quelles sont aujourd'hui les relations financières entre les deux structures.

F. GELIN précise qu'il ne s'agissait pas d'une subvention directe accordée par Paris au campus londonien. L'établissement avait temporairement renoncé à percevoir les royalties dues par Dauphine Londres. Elle ajoute néanmoins que l'historique de cette dette demeure conservé.

D. FAIRGRIEVE rappelle qu'entre 2022 et 2025, aucune subvention n'a été versée au campus londonien, mais que celui-ci a bénéficié d'une suspension temporaire du versement des royalties dues à Paris. Il indique qu'avec le retour à une situation financière positive, ces versements vont désormais reprendre.

B. BOUCHARD précise que cette suspension résultait des dispositions prévues dans l'avant-dernière convention liant les deux entités, laquelle prévoyait qu'aucune royalty ne pouvait être versée tant que le campus londonien demeurait déficitaire.

D. FAIRGRIEVE ajoute que le montant total des royalties versées par Londres à Paris depuis la création du campus s'élève à environ 1,4 million d'euros. La suspension n'a concerné qu'une période de trois ans et les versements reprendront désormais conformément aux dispositions prévues.

B. VENET précise que les formations actuellement proposées à Londres, comme à Madrid, correspondent exclusivement au cursus général. Les parcours juridiques et de sciences sociales n'y sont pas déployés, principalement en raison des contraintes de mise en œuvre et de la nécessité de disposer localement d'enseignants spécialisés. Le cursus londonien prépare principalement aux parcours d'économie ou de gestion. Les étudiants souhaitant rejoindre une troisième année en sciences sociales à Paris conservent toutefois cette possibilité dans le cadre des procédures existantes. La mise en œuvre des nouveaux dispositifs pédagogiques suppose des moyens d'enseignement supplémentaires. La réforme ayant été récemment introduite à Paris, le campus londonien se trouve encore dans une phase initiale de réflexion sur une éventuelle adaptation de ces évolutions.

B. BOUCHARD rappelle que le campus de Londres ne dispose pas de la capacité à délivrer des diplômes britanniques. Tous les diplômes attribués aux étudiants sont des diplômes de l'Université Paris Dauphine. À ce titre, toute création ou modification de formation doit obligatoirement être soumise aux instances de gouvernance et de validation académique de l'Université.

2. Campus de la Porte Dauphine : point sur l'avancement du projet de rénovation

V. RENAUDIN présente un bilan des principales réalisations de l'année universitaire 2025-2026 dans le cadre du projet du Nouveau Campus. Elle rappelle tout d'abord la mise en service de l'aile F et de la cour d'honneur, qu'elle considère comme un événement marquant pour l'Université. Il y a une satisfaction générale exprimée par les usagers concernant la qualité des espaces nouvellement livrés, qu'il s'agisse des salles de cours, des bureaux ou des espaces destinés aux différentes activités de Dauphine. Concernant l'ouverture du site Europlaza, désormais dédié aux activités de formation continue, depuis le mois de novembre, les équipes concernées y sont installées dans des locaux particulièrement agréables et adaptés aux besoins de l'activité. L'inauguration officielle a eu lieu en février. Les espaces de travail comme les salles d'enseignement répondent désormais à des standards de qualité élevés. Il y a eu également des améliorations apportées au hall 2 grâce au financement issu de la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC). L'installation de nouveaux mobiliers d'assise permet désormais aux étudiants de bénéficier de conditions d'accueil plus confortables qu'auparavant. Par ailleurs, plusieurs salles de réunion mutualisées ont été aménagées, accompagnées d'espaces de type « hub ». Ces salles peuvent être réservées via le planning central par les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs. Ce dispositif contribue à réduire la pression exercée sur les salles de cours dans un contexte où les capacités d'accueil demeurent encore inférieures à celles qui existaient avant le lancement des travaux. Les travaux de l'aile B progressent conformément au calendrier prévu et la livraison du bâtiment est programmée pour le 10 juillet 2026. Cette nouvelle aile accueillera environ 200 bureaux supplémentaires, ainsi que 28 salles de cours au format portrait, principalement d'une superficie de 45 m². L'aménagement intérieur sera comparable à celui de l'aile F et la nouvelle aile sera identifiée par une dominante de couleur prune. Concernant la future salle des thèses, située au sixième étage, celle-ci ne sera toutefois pas mise en service immédiatement, l'ancienne salle des thèses restant provisoirement utilisée. Dans l'intervalle, les espaces concernés accueilleront une partie des équipes administratives du DRM sous la forme d'espaces ouverts. Concernant l'apport architectural des verrières récemment installées dans l'aile B, l'arrivée de lumière naturelle constitue une amélioration majeure du bâtiment. Les espaces de circulation et les zones informelles bénéficieront désormais d'une luminosité importante ainsi que d'une ouverture visuelle sur les espaces extérieurs et les arbres environnants. Les opérations de déménagement vers l'aile B sont programmées au cours de l'été.

E. PROCUREUR indique qu'une période de deux à trois semaines sera consacrée à la préparation logistique des transferts. Le déménagement principal se déroulera les 25 et 26 juillet et concernera environ 450 personnes réparties dans treize services, départements et laboratoires, parmi lesquels le DRM, le LEDa, le LAMSADE, l'IRISSO, le CEREMADE, le département Langues et Cultures, la Direction des affaires internationales, les équipes de scolarité et de planning, la Direction des services aux étudiants, l'infirmerie ainsi que plusieurs services administratifs. Afin de garantir le bon déroulement de l'opération, un rétroplanning détaillé a été élaboré. Une communication régulière est assurée auprès des personnels concernés et des référents désignés dans chaque entité afin de faciliter l'accompagnement des équipes et de répondre à leurs interrogations. Il y aura plusieurs réunions d'information destinées à présenter les modalités du déménagement. Une première réunion est prévue à destination des référents et responsables de structures, suivie d'une réunion d'information plus large le 21 juin. Chaque personne concernée sera reçue individuellement afin de prendre connaissance de son futur environnement de travail et des modalités d'installation. Les cartons de déménagement seront distribués à partir de la semaine suivante. À compter du 15 juillet, les équipes de déménageurs seront présentes sur site afin d'accompagner les personnels et de répondre à leurs questions. Deux journées de suivi post-déménagement ont été programmées les 27 et 28 juillet. Les équipes informatiques et les prestataires de déménagement seront mobilisés afin de résoudre les éventuelles difficultés rencontrées lors de l'installation. Compte tenu de la période estivale et de l'absence possible de certains agents, une seconde session d'accompagnement est également prévue le 7 septembre afin de traiter les situations qui n'auraient pu être réglées lors du premier dispositif d'assistance.

V. RENAUDIN indique que l'opération de déménagement précédente, qui concernait environ 250 personnes, s'est déroulée dans de bonnes conditions. Les mêmes prestataires seront mobilisés pour la nouvelle phase de transfert et les opérations devraient se dérouler dans des conditions tout aussi satisfaisantes. La principale spécificité de cette campagne réside dans sa réalisation pendant la période estivale. Néanmoins, des opérations de tri ont été organisées en amont appelant à la sérénité : les équipes seront accompagnées tout au long du processus afin d'en garantir le bon déroulement. Concernant la rentrée universitaire à venir et après la rénovation de l'aile B, les travaux se poursuivront avec la rénovation de l'aile P. Cette phase ne devrait pas engendrer d'aléas majeurs et la situation en matière de salles de cours restera globalement stable, avec une légère augmentation de trois salles par rapport à l'année précédente. A ce stade du projet, les amphithéâtres ne sont pas concernés par les travaux, ce qui devrait permettre une organisation relativement fluide de l'activité pédagogique. Elle mentionne par ailleurs des aménagements prévus durant l'été dans les espaces informels des deuxième et troisième étages de l'aile F. Ces aménagements ont été conçus en concertation avec les étudiants, notamment avec le Vice-président étudiant, et financés dans le cadre de la CVEC. Le mobilier retenu répond à des contraintes techniques spécifiques, notamment en matière de sécurité incendie et de fixation au sol, avec l'utilisation de mobilier de type Fermob adapté à ces exigences. Il y aura également l'intégration d'éléments de végétalisation, répondant à une demande des étudiants, ainsi que la recherche d'une cohérence architecturale avec les espaces extérieurs du campus. Les prochaines étapes du chantier concerneront la poursuite de la rénovation de l'aile P, future aile E, dont le démarrage est prévu à la fin du mois de juillet, ainsi que la transformation du premier étage de l'aile A, destiné à accueillir à terme une partie de l'Institut de presse.

E. PROCUREUR indique que la réception de l'aile B est prévue le 10 juillet pour l'Université Paris Dauphine. L'aile P sera restituée à partir du 27 juillet et cette phase de travaux, correspondant à la future aile F, devrait s'achever à l'été 2027. La phase suivante, correspondant à l'étape 4 du projet, devrait débiter à l'été 2027 pour une livraison envisagée à l'hiver 2028. Le découpage entre les étapes 4 et 5 est en cours d'ajustement. L'objectif global du projet demeure une finalisation des travaux au début de l'année 2029.

B. BOUCHARD précise que, malgré l'augmentation du nombre de salles, celle-ci demeure très marginale. L'Université reconduira donc, pour l'année à venir, un schéma d'organisation similaire à celui de l'année précédente en matière d'emploi du temps. La rentrée précédente avait été marquée par une réduction significative du nombre de salles disponibles, ce qui avait nécessité un effort important d'adaptation de la part de l'ensemble des composantes. Cette organisation avait permis d'assurer le bon déroulement des enseignements, ainsi le même niveau de vigilance et d'optimisation devra être maintenu pour l'année à venir, les marges de manœuvre restant limitées.

V. RENAUDIN indique que, malgré une évolution quantitative limitée du parc de salles, l'Université bénéficiera de 28 salles entièrement rénovées. La stratégie immobilière repose sur une montée en qualité progressive du parc existant, impliquant la suppression progressive des salles les plus anciennes, notamment celles présentant des défauts d'éclairage naturel ou de confort. L'objectif est de disposer, à terme, d'un ensemble homogène de salles pleinement adaptées aux usages pédagogiques contemporains.

D. GALLOIS-COCHET s'interroge sur les caractéristiques des nouvelles salles de l'aile B et demande si celles-ci seront équipées de gradins surélevés en fond de salle, à l'instar des aménagements réalisés dans l'aile F.

V. RENAUDIN confirme que les 28 salles de l'aile B seront aménagées selon des standards identiques à ceux de l'aile F, incluant notamment la présence de rangées arrière surélevées.

D. GALLOIS-COCHET exprime ensuite une réserve concernant le calendrier du second dispositif de "SAV" prévu dans le cadre du déménagement. Les rentrées universitaires s'échelonnent entre la semaine du 31 août et celle du 7 septembre et la majorité des personnels administratifs et enseignants-chercheurs doivent être pleinement opérationnels à ces dates. Elle estime en conséquence que la programmation d'un second accompagnement après la rentrée pourrait s'avérer peu optimale et s'interroge sur les raisons ayant conduit à ne pas privilégier une organisation fin août.

E. PROCUREUR indique que ce calendrier a été retenu en tenant compte des contraintes de présence des personnels. La première semaine de septembre correspond à une période durant laquelle les équipes sont généralement déjà en poste et davantage disponibles pour identifier les éventuels ajustements nécessaires dans leurs espaces de travail. Ce choix repose sur l'hypothèse que les personnels seront alors en mesure de mieux apprécier leurs besoins réels d'aménagement une fois installés. Les difficultés techniques éventuelles, notamment informatiques, seront traitées par la Direction du numérique (DNUM), qui restera mobilisée pour assurer les raccordements et dépannages nécessaires.

V. RENAUDIN indique que, quelles que soient les contraintes organisationnelles, l'ensemble des personnels retrouvera bien son bureau à l'issue du déménagement. Les arrivées ne se feront pas simultanément, ce qui peut générer certaines difficultés logistiques, mais celles-ci resteront limitées. Elle évoque, par retour d'expérience, des situations ponctuelles telles que des cartons égarés ou des objets non immédiatement retrouvés, considérées comme des aléas mineurs. Des interventions complémentaires des équipes de déménagement pourront être assurées, notamment pour des ajustements simples tels que la fixation d'éléments muraux. La majorité des difficultés rencontrées lors de ce type d'opération relèvent de problématiques de faible ampleur, qu'il s'agisse de rangement ou de récupération d'effets personnels. L'organisation en deux phases est rendue nécessaire par le calendrier global du chantier, tout en précisant que la réussite de l'opération dépendra également de la qualité de la préparation en amont. L'expérience acquise lors des précédents déménagements constitue un facteur favorable à la bonne réalisation de l'opération.

E. AGRIKOLIANSKY pense également que la tenue de deux journées de "SAV" à la fin du mois de juillet pourrait présenter une utilité limitée en raison de la faible présence des personnels sur site à cette période. Pour autant, un dispositif unique positionné début septembre pourrait ne pas être suffisant, dans la mesure où certains problèmes d'installation peuvent entraîner des conséquences immédiates sur la rentrée, notamment en cas d'indisponibilité de matériel nécessaire à l'enseignement ou à l'activité administrative. L'expérience des précédents déménagements montre la nécessité de prévoir plusieurs passages successifs afin de permettre une installation complète et stabilisée des équipes dans leurs nouveaux espaces de travail.

E. PROCUREUR rappelle que le maintien d'un dispositif d'accompagnement à la fin du mois de juillet est indispensable, notamment pour assurer la continuité de fonctionnement de services tels que la scolarité. Deux sessions de suivi sont prévues, dont l'une au 7 septembre, afin de tenir compte du retour progressif des personnels et de permettre la résolution des difficultés éventuelles après la reprise des activités. Les services internes resteront mobilisés sur l'ensemble de la période afin de traiter les problèmes opérationnels susceptibles de survenir durant les premières semaines de septembre. L'objectif est de limiter au maximum les dysfonctionnements, tout en acceptant qu'une phase d'ajustement soit nécessaire.

E. AGRIKOLIANSKY formule une remarque relative à la gestion des déchets et au tri lors du déménagement. Lors des précédentes opérations, des difficultés avaient été rencontrées concernant l'élimination de documents anciens accumulés dans les bureaux. Malgré les efforts de sensibilisation et la mise à disposition de dispositifs de tri, des comportements de dernière minute ont été observés. Il s'étonne que la mise à disposition de dispositifs de collecte ne soit pas prolongée au moins durant la première semaine de juillet, estimant qu'un tel dispositif permettrait de mieux accompagner les opérations de tri tardif. Sans solution adaptée, des déchets risquent d'être déposés de manière inappropriée dans les espaces communs, et malgré les efforts de prévention, un volume résiduel de déchets devra inévitablement être pris en charge lors des phases finales du déménagement.

V. RENAUDIN indique que certaines opérations spécifiques de gestion des déchets sont confiées au prestataire externe Quinze Transfert. Ces éléments seront présentés plus en détail lors de la réunion dédiée au déménagement ainsi que lors de la réunion d'information prévue le jeudi suivant. Les services internes de l'établissement assurent également une partie de la gestion des déchets et plusieurs initiatives d'organisation collective ont été mises en place. Elle cite notamment une action conduite par l'équipe Marketing et Stratégie, consistant à organiser une journée collective de tri et de préparation des cartons. Ces démarches peuvent être accompagnées d'une dimension conviviale afin de favoriser l'implication des personnels. Il est nécessaire d'avoir une communication anticipée. Les informations relatives à l'emplacement des dispositifs de tri et des bennes seront transmises aux personnels concernés. L'objectif est de concentrer l'essentiel des opérations de tri sur une période définie, tout en reconnaissant qu'un résiduel de gestion de déchets pourrait subsister à la marge en fin de période.

B. BOUCHARD rappelle que le prestataire est externe et que toute intervention supplémentaire engendre un coût additionnel.

E. PROCUREUR indique que l'organisation retenue repose sur une communication structurée autour d'une période de trois semaines durant laquelle des bennes seront mises à disposition afin de permettre les opérations de tri. Tous les personnels ne seront pas nécessairement présents sur cette période, ce qui pourra générer des ajustements ponctuels en fin de chantier, mais ces situations seront gérées conjointement avec le service interne et le prestataire.

G. NOGATCHEWSKY s'interroge sur les modalités de prise en charge des situations dans lesquelles des personnels n'auraient pas préparé leurs cartons avant leur départ en congés, considérant que ce cas de figure est susceptible de se produire.

E. PROCUREUR précise que le dispositif repose sur l'identification de référents au sein de chaque service. Ces référents n'ont pas vocation à réaliser les opérations de tri à la place des personnels, mais à relayer les consignes et à signaler les difficultés éventuelles afin qu'elles soient traitées de manière coordonnée avec les équipes projet.

V. RENAUDIN indique que, dans les cas non anticipés, certains effets pourraient être traités comme déchets, tout en soulignant l'importance de la sensibilisation des personnels en amont afin d'éviter ce type de situation.

B. BOUCHARD rappelle que la distribution anticipée des cartons doit permettre à chacun de disposer du temps nécessaire pour organiser son déménagement avant la période estivale. Le calendrier offre une marge suffisante pour éviter les situations problématiques.

P. PEGON s'interroge sur l'évolution du nombre de bureaux à l'issue des travaux, en demandant si, à l'instar des salles de cours, aucune augmentation n'est à attendre.

V. RENAUDIN indique que l'établissement se situe actuellement dans une phase de tension maximale en matière de surface de bureaux. Les nouveaux espaces créés comprennent environ 200 bureaux, dont une part significative en occupation partagée conformément aux règles d'aménagement retenues. Cette phase du chantier ne constitue pas une période d'amélioration des conditions d'accueil en bureaux, mais plutôt une étape transitoire marquée par des contraintes fortes. Si certaines phases du chantier permettent des ajustements positifs, notamment en matière de salles de cours, la période actuelle correspond à une configuration où la disponibilité des bureaux demeure limitée, ce qui nécessite une gestion rigoureuse des affectations.

III. Bilan du plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) 2020-2025 et plan d'action HRS4R 2025-2030

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

F. BENOIT-MOREAU rappelle en préambule le caractère collectif de la démarche Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), co-pilotée sur le plan politique avec le Vice-président Recherche ainsi qu'avec les équipes du Cabinet, de la Direction générale des services, de la Direction de la stratégie et du pilotage, de la DRH et de la Direction de la recherche scientifique. La présentation est effectuée au nom de l'ensemble de ces équipes, qu'elle remercie pour leur implication.

F. GELIN présente le cadre général de la démarche HRS4R, en rappelant qu'elle a été engagée à l'Université Paris Dauphine en octobre 2020. Il s'agit d'un dispositif européen de labellisation qualité en matière de ressources humaines à destination des personnels de la recherche, entendus au sens large, incluant les enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés, du doctorant au professeur ou maître de conférences associé. Cette initiative, lancée par la Commission européenne en 2005, vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques et à favoriser la mobilité au sein de l'espace européen de la recherche et de la formation. La démarche repose sur quatre grands piliers couvrant notamment l'éthique, les conditions de travail, les perspectives de carrière ainsi que les modalités de recrutement, avec un accent particulier mis sur la transparence et l'ouverture des procédures de recrutement à tous les niveaux. L'Université arrive au terme d'un premier cycle de labellisation et entre désormais dans un second cycle, ce qui justifie la présentation d'un bilan ainsi que d'un nouveau plan d'action. Le label HRS4R ne constitue pas un dispositif d'harmonisation normative imposant une standardisation des pratiques entre établissements. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue, inspirée des pratiques anglo-saxonnes, visant à accompagner les établissements vers un objectif d'excellence sans contrainte d'atteinte immédiate, mais dans une logique de progression constante en matière d'équité et de conditions de travail. La méthodologie du dispositif repose sur trois étapes principales : un diagnostic initial reposant sur une autoévaluation de l'établissement au regard des quatre thématiques et des quarante items du référentiel ; une analyse des écarts entre la situation observée et les objectifs du label ; et l'élaboration d'un plan d'action destiné à réduire ces écarts dans une logique d'amélioration progressive. La gouvernance mise en place pour accompagner la démarche depuis 2020 comprend un comité de pilotage et un comité de projet. La coordination opérationnelle est assurée par la Direction générale des services, en lien avec un chargé de mission dédié. La démarche mobilise de nombreuses parties prenantes, notamment la DRH, la Direction de la recherche scientifique, les services documentaires, ainsi qu'une large part de la gouvernance ; la réussite du projet reposant sur un portage politique fort. Des groupes de travail et ateliers thématiques ont été constitués afin de décliner les actions de manière opérationnelle, en associant les différentes communautés concernées. Il y a également une articulation avec les instances de l'Université et celles des établissements composantes de PSL. La première période de labellisation arrive à son terme. Un premier bilan intermédiaire avait été réalisé il y a deux ans dans le cadre d'une autoévaluation ayant reçu un avis favorable. Un nouveau plan d'action a été élaboré et transmis conformément aux exigences du dispositif. L'évaluation par une délégation de la Commission européenne est attendue dans le cadre de la procédure de renouvellement du label, tout en indiquant que des retards importants ont été constatés au niveau européen. Malgré cette incertitude calendaire, l'établissement a respecté l'ensemble des étapes prévues et finalisé le bilan ainsi que le nouveau plan d'action portant sur la période 2020-2025.

F. BENOIT-MOREAU indique qu'un premier bilan intermédiaire de la démarche HRS4R a été réalisé en octobre 2022, suivi d'un bilan plus complet transmis en janvier 2026. 73 % des actions prévues sur les cinq dernières années ont été réalisées, tandis que 12 % sont en cours de mise en œuvre, traduisant une dynamique de progression continue. De nouvelles actions ont été intégrées au plan, certaines actions initialement non réalisées ayant été reprises, dans une logique de continuité et d'amélioration. Cette

démarche s'articule avec d'autres plans stratégiques de l'Université, notamment le schéma pluriannuel du handicap et le plan égalité femmes-hommes, ainsi qu'avec les orientations générales de la gouvernance. Il existe une recherche de cohérence globale et d'effet de levier entre les différents dispositifs, afin d'éviter les redondances et renforcer l'efficacité des actions engagées. Plusieurs exemples d'actions sont mis en œuvre dans le cadre du plan HRS4R. Sur le volet éthique et intégrité scientifique, des évolutions importantes ont été introduites dans les pratiques de recherche, notamment en matière de formation des doctorants et des enseignants-chercheurs. Les projets de recherche doivent désormais, en amont des collectes de données, faire l'objet de validations par des comités d'éthique portant sur la pertinence scientifique des protocoles, ainsi que sur les modalités de traitement des données personnelles, en lien avec le Délégué à la protection des données. Le développement des politiques d'open access, tant pour les données de recherche que pour les publications scientifiques, vise à favoriser la diffusion et la réutilisation des résultats de recherche. Concernant le recrutement académique, une charte du recrutement existe, laquelle est portée à l'échelle de PSL, avec la mise en place d'une plateforme dédiée permettant une diffusion plus large et plus transparente des offres d'emploi, y compris à l'international. Cette démarche contribue à renforcer l'attractivité et la visibilité des recrutements de l'Université. Des dispositifs de formation ont été mis en place en amont des comités de sélection, notamment sur les biais cognitifs et les enjeux de diversité et de parité. Des référents formés interviennent lors des procédures de recrutement afin de sensibiliser les membres des jurys, et des statistiques genrées sont transmises en amont des comités afin de favoriser une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité. Concernant les conditions de travail, de nouveaux dispositifs ont été mis en place, tels que les congés pour recherche thématique ou les congés pour projet pédagogique. Il a été également créé un Welcome Desk à l'échelle de PSL, destiné à faciliter l'accueil et l'accompagnement administratif des personnels internationaux. Concernant le développement des actions de formation, en particulier à destination des enseignants-chercheurs, elle souligne la volonté de renforcer la participation à des dispositifs de formation formels tout au long de la carrière académique. Les grandes orientations du nouveau plan d'action s'inscrivent dans une logique de cohérence avec les autres feuilles de route de l'Université, notamment avec les travaux en cours sur les lignes directrices relatives à l'intelligence artificielle dans la recherche ou la création d'une cellule de traitement des signalements relatifs aux atteintes à l'intégrité scientifique. Il existe également plusieurs actions relevant des différents piliers de la démarche, comme la parité ou le recrutement, avec la poursuite de dispositifs de suivi statistique et d'incitation à des candidatures équilibrées. Concernant les conditions de travail, des travaux sont réalisés, relatifs aux risques psychosociaux, à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et à l'accompagnement des trajectoires professionnelles des enseignants-chercheurs. Il existe également des dispositifs spécifiques liés aux congés maternité et aux retours de congé, ainsi que des priorités accordées à certains dispositifs de type congé pour projet pédagogique dans ces situations. Par ailleurs, des actions sont engagées en matière de handicap, de mentorat, notamment dans le cadre d'expérimentations conduites à l'échelle de PSL et de certains laboratoires, et sur les questions de discrimination et de violences sexistes et sexuelles, en lien avec les cellules dédiées. Enfin, il y a des actions relatives à la valorisation de la recherche, à la science ouverte et à la communication scientifique. La mise en place de dispositifs de médiatraining est destinée à accompagner les chercheurs dans leurs interventions médiatiques, avec une attention particulière portée à la représentation des femmes expertes. Tous ces éléments constituent des illustrations du plan d'action.

P. GEOFFRON indique que les efforts réalisés dans le cadre de la démarche HRS4R témoignent d'un chemin parcouru important. Il précise avoir été, jusqu'à récemment, référent au sein de son laboratoire sur la thématique de la lutte contre les biais cognitifs, fonction pour laquelle il avait bénéficié d'une formation dispensée par une collègue de l'École normale supérieure, il y a plusieurs années. Lors de la révision de ses supports de formation, ceux-ci apparaissent en partie datés, d'où l'importance d'une mise à jour des contenus pédagogiques, estimant que cette actualisation est nécessaire pour maintenir la qualité des échanges et des pratiques.

G. NOGATCHEWSKY indique que, au sein de DRM, aucun volontaire ne s'est spontanément porté candidat pour exercer la fonction de référent sur les biais cognitifs, cette mission ayant finalement été assurée de manière informelle par Véronique Perret. Elle mentionne l'utilisation d'un support vidéo fourni par Clotilde Napp et s'interroge sur la possibilité de substituer, au moins partiellement, ce type de support à la désignation systématique d'un référent, faute de volontaires disponibles. Néanmoins, dans le cadre des comités de sélection, des référents ont été formellement désignés.

F. GELIN répond que la substitution du dispositif par une vidéo seule n'est pas conforme à l'esprit du dispositif tel qu'il a été conçu. La mise en place de référents avait pour objectif de favoriser les échanges directs et la discussion collective en début de comité. Une vidéo peut constituer un support complémentaire en cas de difficulté de mobilisation de référents, mais ne saurait se substituer entièrement à une présence physique, qui demeure préférable pour garantir la qualité des échanges.

F. BENOIT-MOREAU rappelle que la première vague de formation, assurée par une spécialiste en sciences cognitives de l'École normale supérieure, avait été particulièrement appréciée et jugée très utile. Il pourrait être envisagé de structurer davantage le dispositif en distinguant une formation initiale complète pour les nouveaux référents et des modules de mise à jour plus légers pour les personnes déjà formées. Elle propose également de travailler à la constitution d'outils pédagogiques standardisés, sous forme de kit ou de supports mutualisés, incluant éventuellement des ressources vidéo. Un effort doit être poursuivi afin de renforcer l'identification de référents, en envisageant par exemple des modalités de mutualisation entre laboratoires.

G. NOGATCHEWSKY indique avoir déjà entrepris de nombreuses démarches en ce sens, sans succès suffisant.

B. BOUCHARD propose que les supports vidéo puissent être utilisés en amont des comités de sélection, en complément et non en substitution des échanges en présentiel, afin de préserver la dimension collective du dispositif. Il remercie l'ensemble des équipes pour le travail accompli et souligne l'importance du plan d'action HRS4R 2025–2030.

Le Conseil approuve à 21 voix pour et 5 abstentions, le plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) 2025-2030.

IV. Programme Exil : évolutions et perspectives

B. BOUCHARD indique qu'un don récemment effectué a donné lieu à une cérémonie organisée avec la Fondation Unlimited. Cet événement constitue une occasion de présenter un point d'étape sur le programme Exil.

S. MONJON rappelle que l'évolution de la gouvernance a conduit à la transformation de l'ancienne cellule dédiée en un service à part entière. Ce service a pour mission de soutenir les actions menées dans le champ de la responsabilité environnementale et sociale, en appui à la Vice-présidence et à la déléguée compétente. Il encadre également les équipes impliquées dans deux programmes structurants de l'établissement : le programme Égalité des Chances et le programme Exil. La direction du service est assurée par Guillemette Yver et le programme Exil est coordonné par un chargé de mission. L'Université est engagée depuis plusieurs années dans l'accueil d'étudiants contraints de quitter leur pays d'origine. L'objectif du programme est de faciliter la poursuite ou la reprise d'études supérieures en France pour ces publics. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les missions d'accueil, d'intégration et de diffusion des savoirs portées par l'Université. Concernant les principales étapes du développement du programme, il a été créé en 2020 un premier parcours de diplôme universitaire Passerelle destiné à accompagner des étudiants disposant d'un niveau intermédiaire de français, avec pour objectif de les conduire d'un niveau B1 à un niveau B2. En 2022, à la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, un second parcours a été ouvert dans l'urgence afin d'accueillir les étudiants ukrainiens ayant dû quitter leur pays. Ce parcours, destiné à des étudiants disposant d'un niveau de français plus débutant, vise une progression du niveau A2 vers le niveau B1. A cette occasion, une procédure spécifique d'admission a également été mise en place pour permettre l'intégration directe dans les formations de Licence, de Master ou de Doctorat des étudiants disposant déjà d'un niveau de français suffisant. En 2023, ce second parcours a été élargi à l'ensemble des nationalités et accueille désormais des étudiants issus de nombreux pays. En 2024, la procédure d'admission en Licence, Master et Doctorat a été entièrement révisée, tout comme les modalités d'accompagnement proposées aux étudiants concernés. Aujourd'hui le programme Exil est structuré autour de trois volets complémentaires et accompagne plus de quatre-vingts étudiants :

- le Diplôme universitaire Passerelle, destiné aux étudiants dont le niveau de français ne permet pas encore une intégration directe dans l'enseignement supérieur français,
- la procédure spécifique d'admission en Licence, Master ou Doctorat, ouverte aux étudiants disposant déjà du niveau linguistique requis,
- le dispositif d'accompagnement social et administratif, destiné à soutenir l'ensemble des étudiants concernés tout au long de leur parcours universitaire.

Cet accompagnement couvre un large éventail de besoins et vise à favoriser les conditions de réussite académique, sociale et administrative des étudiants accueillis. Enfin, il y a une progression continue des effectifs depuis la création du programme. Celui-ci s'est progressivement structuré autour des deux principaux dispositifs que sont le Diplôme universitaire Passerelle et la procédure d'intégration en Licence, Master et Doctorat. L'objectif est désormais de consolider ces dispositifs et de garantir aux équipes qui les mettent en œuvre les meilleures conditions d'exercice possibles.

G. YVER présente le premier volet du programme Exil, consacré au Diplôme universitaire (DU) Passerelle, mis en place à l'Université Paris Dauphine en 2020. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du réseau Migrants dans l'Enseignement Supérieur (MEnS), qui coordonne et accompagne les établissements engagés dans l'accueil des étudiants en situation d'exil. Ce partenariat apporte un soutien important dans l'accompagnement de publics souvent confrontés à des parcours marqués par des traumatismes significatifs. L'objectif principal du DU Passerelle est de permettre aux étudiants d'atteindre un niveau B2 en français, niveau requis pour intégrer l'enseignement supérieur français. Certains étudiants poursuivent jusqu'au niveau C1 lorsque leur projet académique l'exige. L'Université délivre un diplôme universitaire attestant de l'acquisition du niveau B2, validé notamment par l'obtention du Test de connaissance du français (TCF), ainsi que par l'acquisition de compétences académiques intégrées au cursus. La formation est principalement centrée sur l'apprentissage du français langue étrangère (FLE), la méthodologie universitaire et l'accompagnement à l'orientation. L'objectif est de permettre aux étudiants de construire un projet académique cohérent et de préparer leur intégration dans l'enseignement supérieur. A l'issue du DU Passerelle, les étudiants peuvent soit poursuivre dans un parcours de niveau supérieur lorsqu'ils sont inscrits dans le cursus intermédiaire, soit intégrer directement une formation de Licence, Master ou Doctorat, mais également d'autres formations de l'enseignement supérieur telles que les BTS, les BUT ou certaines écoles spécialisées. Certains étudiants atteignent le niveau B2 dès la fin du parcours intermédiaire et peuvent ainsi accéder directement à l'enseignement supérieur. Concernant les effectifs de l'année universitaire en cours, 39 étudiants sont inscrits dans les deux parcours du DU Passerelle, dont 18 dans le parcours intermédiaire et 21 dans le parcours avancé. L'âge moyen est de 24 ans et la population est majoritairement féminine. La plupart des étudiants bénéficient d'une protection internationale ou sont en attente de son obtention, tandis que quelques-uns disposent d'un visa étudiant. Il y a une diversité des pays d'origine représentés, notamment l'Afghanistan, le Bangladesh, l'Ukraine, le Soudan, le Liban, la Palestine ou encore l'Iran. La composition des effectifs évolue au gré des crises internationales et des mouvements de population qui en résultent. Les étudiants accueillis disposent souvent d'un niveau d'études déjà élevé : 43 % sont titulaires d'une licence obtenue dans leur pays d'origine et 10 % possèdent un niveau master. Pour l'année universitaire 2025-2026, 16 % des étudiants inscrits dans les formations Licence, Master et Doctorat du programme Exil avaient préalablement suivi un DU Passerelle. Concernant la procédure spécifique de candidature en Licence, Master et Doctorat, elle est destinée aux étudiants en situation d'exil. Cette

procédure est née du constat des difficultés rencontrées par ces publics pour accéder aux formations de l'enseignement supérieur français, notamment en raison d'une méconnaissance des procédures administratives, d'un manque d'information ou encore d'un décalage entre les calendriers universitaires et les circonstances de leur arrivée en France. Cette procédure spécifique a été conçue afin de lever ces obstacles tout en maintenant les exigences académiques de l'Université. Elle est ouverte à tous les étudiants en situation d'exil, quelle que soit leur nationalité ou leur statut administratif, sous réserve de disposer d'un niveau B2 en français. Chaque année, jusqu'à trente places sont réservées aux primo-entrants dans les formations de Licence, Master et Doctorat. Les étudiants admis par cette voie sont majoritairement inscrits en Licence et principalement au sein du Département LSO. Il y a une forte représentation d'étudiants issus de pays touchés par des conflits récents, notamment l'Ukraine, la Russie, la Palestine, la Syrie et l'Afghanistan. Concernant l'accompagnement des étudiants tout au long de leur scolarité, celui-ci est coordonné par le chargé de mission du programme Exil et concerne aujourd'hui entre 80 et 90 étudiants, répartis entre le DU Passerelle et les formations de Licence, Master et Doctorat, dans de nombreux domaines : administratif, financier, pédagogique, social, associatif et sanitaire. Le dispositif s'est progressivement structuré au fil des années grâce aux retours d'expérience des étudiants et des équipes impliquées, avec notamment la mise en place récente d'un accompagnement psychologique spécialisé destiné aux étudiants confrontés aux traumatismes liés à l'exil. Il existe également des dispositifs de soutien financier, notamment à travers les bourses Exil, destinées aux étudiants qui ne peuvent pas encore bénéficier des aides du CROUS. La réussite du programme repose sur une mobilisation collective importante. Elle salue l'engagement du chargé de mission du programme ainsi que celui des nombreuses parties prenantes impliquées : les équipes pédagogiques, les services administratifs, la Direction de la formation et de la vie étudiante, les relations internationales, le programme Égalité des Chances, les associations étudiantes, la Vice-présidence en charge de la responsabilité environnementale et sociale, ainsi que la Fondation Dauphine. Le programme bénéficie de soutiens financiers significatifs. Elle remercie la Fondation Dauphine, la Direction des relations entreprises et son partenaire BNP, qui contribue à hauteur de 12 000 euros par an dans le cadre d'une convention triennale, ainsi que la Fondation Unlimited, qui a accordé un financement de 60 500 euros destiné aux bourses Exil et a manifesté sa volonté de soutenir de nouveaux projets ambitieux. Elle mentionne également le soutien du réseau MENs, du Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) de l'Union européenne, qui apporte près de 300 000 euros sur trois ans, ainsi que celui de l'Université PSL à travers son dispositif de solidarité internationale en faveur des étudiants en situation d'exil.

S. MONJON indique, qu'après plusieurs renouvellements d'équipes en 2025-2026, le dispositif est désormais stabilisé grâce à l'arrivée de nouveaux collaborateurs, notamment Guillemette Yver et Rémi Enfon, ainsi que de nouveaux enseignants au sein du DU Passerelle. L'un des principaux enjeux à venir concerne le renouvellement du financement européen. L'Université est dans l'attente des orientations et modalités du futur programme de financement. Afin d'anticiper cette échéance, plusieurs pistes de coopération et de constitution de consortiums sont actuellement à l'étude.

K. MULLER MEZIANI salue la qualité du programme et demande comment la communauté universitaire pourrait contribuer davantage à son développement. Elle s'interroge également sur les conséquences qu'aurait une éventuelle interruption du financement européen pour les étudiants déjà engagés dans le dispositif.

P. GEOFFRON souhaite effectivement connaître plus précisément les besoins financiers du programme ainsi que les partenariats envisagés pour assurer sa pérennité.

S. MONJON remercie les nombreux collègues mobilisés et souligne l'engagement constant de la communauté dauphinoise. Elle évoque notamment la récente cérémonie de remise des diplômes des étudiants du DU Passerelle, qui a illustré l'investissement remarquable des équipes pédagogiques. Concernant les financements européens, les perspectives restent incertaines à ce stade, les décisions attendues accusant déjà un retard par rapport au calendrier initial.

B. BOUCHARD précise que les étudiants actuellement engagés dans le programme continueront à être accompagnés. En cas de réduction des financements, l'Université pourrait être amenée à limiter le nombre de nouveaux entrants, mais elle veillera à maintenir ses engagements envers les étudiants déjà inscrits.

G. YVER précise que le financement du Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) est théoriquement sécurisé jusqu'en 2029 dans le cadre du projet actuel. Même si des incertitudes demeurent quant aux futurs appels à projets, les perspectives restent, à ce stade, relativement favorables. Par prudence, l'Université explore néanmoins d'autres pistes de financement, notamment le mécénat et les partenariats privés, en s'inspirant notamment de l'expérience du programme Égalité des Chances. Concernant les besoins d'accompagnement, elle souligne l'importance croissante du tutorat pour les étudiants intégrés dans les formations de Licence, Master et Doctorat. Contrairement aux étudiants du DU Passerelle, ces derniers sont répartis dans l'ensemble des formations de l'Université, ce qui rend leur suivi plus complexe. Le développement de dispositifs de mentorat constitue ainsi une piste d'amélioration identifiée.

K. MULLER MEZIANI indique qu'elle connaissait peu le programme et propose son soutien en tant que responsable de Master, notamment pour l'examen de candidatures ou l'accompagnement d'étudiants accueillis dans le cadre du dispositif.

G. YVER remercie les responsables de formation qui acceptent d'accueillir ces étudiants et souligne l'importance de présenter régulièrement le programme devant les instances de l'Université afin d'en renforcer la visibilité.

S. ABDELNOUR partage un retour d'expérience concernant le processus de pré-sélection des candidatures. Selon elle, les responsables de formation devraient pouvoir consulter l'ensemble des dossiers, afin de porter eux-mêmes une appréciation sur leur adéquation avec les attendus des formations. Les spécificités des cursus et les équivalences internationales peuvent parfois rendre difficile une sélection préalable entièrement ajustée. Cette implication directe des responsables de formation est à la fois utile et peut être compatible avec leur charge de travail.

M. GUILLIOMET-DUCHE précise que la présélection des candidatures vise principalement à écarter les dossiers manifestement incompatibles avec les formations proposées à Dauphine ou dont le niveau académique apparaît très insuffisant au regard des exigences de l'établissement. Cela permet d'éviter aux responsables de formation d'avoir à examiner des candidatures manifestement hors périmètre. Toutefois, les dossiers présentant un potentiel, même lorsqu'une appréciation reste difficile en raison de parcours atypiques ou de systèmes universitaires étrangers mal connus, sont généralement transmis aux formations concernées. La démarche cherche ainsi à concilier efficacité administrative et maintien des opportunités de reprise d'études pour des étudiants en situation d'exil.

S. ABDELNOUR indique que certains dossiers écartés lors de la présélection lui avaient semblé pertinents au regard des attendus de sa formation. Elle suggère que ces critères puissent être davantage définis en concertation avec les responsables de formation.

M. GUILLIOMET-DUCHE se montre favorable à cette proposition et indique qu'un travail d'ajustement des critères et des procédures pourra être mené avec les responsables de formation qui le souhaitent. La présélection fait déjà l'objet d'un examen attentif, mais reconnaît que des améliorations restent possibles.

B. BOUCHARD invite les responsables de formation à orienter vers le programme Exil les candidats ou étudiants identifiés comme relevant potentiellement de ce dispositif, afin de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement adapté.

V. Recherche

- Bonus Qualité Recherche (BQR) 2026 - Répartition de l'action 1 relative aux publications

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

B. BOUCHARD rappelle que les actions 2 et 3 du dispositif ont été examinées en début d'année, tandis que l'action 1 a été traitée plus tardivement afin de disposer d'effectifs stabilisés.

A. MIAS indique que ce dispositif a une vocation incitative. Les actions 2 et 3 visent à soutenir l'organisation de manifestations scientifiques à dimension internationale ainsi que les initiatives interlaboratoires portées par les centres de recherche de l'Université. L'action 1 concerne le soutien aux publications scientifiques et à leur valorisation internationale. Son attribution repose sur un dispositif d'évaluation fondé sur des listes de publications établies par les communautés disciplinaires. Le calcul mobilise un important travail de collecte et de qualification des données, associant la Direction de la recherche, le Service commun de la documentation, la DNUM ainsi que les élus de la Commission des finances du Conseil scientifique. Ce travail permet notamment de vérifier et, si nécessaire, de requalifier certaines publications selon leur portée nationale ou internationale avant validation par le Conseil scientifique.

M. MOULIN rappelle que l'enveloppe annuelle consacrée à ce dispositif s'élève à 114 071 €. Pour l'exercice en cours, 14 550 € ont déjà été attribués aux actions 2 et 3, laissant une enveloppe de 99 521 € destinée au soutien des publications. Le montant final distribué est arrêté conjointement par la Commission des finances et le Conseil scientifique.

VI. Formation continue

- Modification de l'Executive Master Audit et Conseil des Systèmes d'information

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

B. BOUCHARD indique que cette modification consiste à remplacer l'ancienne structuration en trois niveaux assortis de diplômes intermédiaires par trois certificats autonomes et indépendants. Cette évolution vise à rendre l'offre plus lisible et plus flexible, afin de mieux répondre aux attentes des publics visés. Elle s'inscrit dans une tendance de fond marquée par une demande croissante pour des formations courtes et modulaires, permettant aux participants de construire des parcours adaptés à leurs besoins et à leurs contraintes professionnelles. L'objectif est ainsi de faciliter l'accès à la formation en proposant des modalités d'entrée plus souples et une plus grande modularité des parcours.

Le Conseil approuve à 21 voix pour, 2 voix contre et 3 abstentions, la modification de l'Executive Master Audit et Conseil des Systèmes d'information.

VII. Questions administratives et financières

- Liste des marchés : Marché Share

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

B. BOUCHARD indique que le marché Share est un important projet porté par l'équipe d'Économie de la santé du LEDa. Cette enquête européenne étudie les conditions de vie des personnes âgées de plus de 50 ans à travers des cohortes suivies dans plusieurs pays. L'équipe dauphinoise est responsable de la mise en œuvre de l'enquête pour la France. Le marché concerne le recours à une société spécialisée chargée de réaliser la collecte des données sur le terrain, lesquelles seront ensuite exploitées et analysées par les chercheurs.

S. ABDELNOUR demande des précisions sur le financement du marché, dont le montant atteint 1,2 M€ et souhaite comprendre la répartition des financements entre les différents acteurs mentionnés, notamment le ministère et l'ANR. Elle s'interroge sur une éventuelle participation financière de Dauphine.

B. BOUCHARD précise que l'Université ne finance pas ce projet, qui bénéficie de financements externes dédiés.

C. ROSSONI explique qu'il s'agit d'un groupement de commandes avec Share Eric, le consortium européen chargé de la passation de ces marchés publics. Cette démarche est nécessaire pour obtenir une aide de l'ANR d'un montant de 352 000 € destinée au renouvellement du panel d'enquête. Dauphine ne supporte aucun coût : l'Université assure uniquement le portage administratif permettant l'obtention et la redistribution des financements.

B. BOUCHARD rappelle que les modalités de financement étaient auparavant plus simples et nécessitaient moins de procédures administratives. L'Université porte cette enquête depuis de nombreuses années.

C. ROSSONI précise que les financements transitent par le ministère et le CNRS avant d'être reversés à Share Eric. Dauphine joue essentiellement un rôle d'intermédiaire administratif dans cette opération.

P. DEPARDIEU rappelle que l'enquête Share existe depuis 2004 et que Dauphine en assure le portage national depuis le début des années 2010. Au-delà du rôle administratif, l'Université héberge une équipe de recherche dédiée au projet et met à disposition des moyens humains et logistiques. L'ensemble des coûts de l'enquête est toutefois financé par des partenaires extérieurs. Dans le cadre d'un équipement structurant (Equipex) consacré aux enquêtes en économie et sociologie, à savoir l'Ifop, un financement complémentaire de 352 000 € peut être obtenu à condition que Dauphine soit partie prenante du contrat de passation avec l'organisme chargé de la collecte.

B. BOUCHARD rappelle enfin que l'Ifop est un Equipex important, notamment pour les enquêtes en économie et en sociologie.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, la liste des marchés, à savoir : Marché Share.

VIII. Informations dans le cadre de la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président (délibération n° 2021D08 du 18 janvier 2021

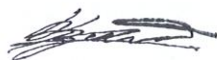
- Conventions et contrats

P. PEGON s'interroge sur la ligne budgétaire relative au certificat « Conduite du changement » porté avec Proxi France. Il relève que le document mentionne, dans les dépenses, la formule « montant fixe + bénéfice réalisé », alors qu'aucune recette n'apparaît. Il demande comment s'organise le partage financier de cette formation du DEP et si une partie des bénéfices est reversée à l'entreprise partenaire.

S. KILBRIDE indique ne pas disposer des éléments nécessaires pour répondre immédiatement à cette question.

B. BOUCHARD prend acte de la demande et précise que les informations complémentaires seront transmises ultérieurement aux membres du Conseil.

Avant de clore cette réunion à 18H30, B. BOUCHARD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 29 juin 2026, à 16 heures.



Bruno BOUCHARD