

AGORA

BULLETIN D'INFORMATION

ET D'ÉCHANGE DE LA LISTE S'UNIR POUR PARIS 8

1 OCTOBRE 2024

ÉDITO

Nous sommes partis en vacances pleins d'enthousiasme et d'espoir de changement. À la rentrée, quelle déception ! Rien n'a changé, toujours les mêmes difficultés du quotidien qui laissent nos dirigeants indifférents, les mêmes discours sinistres et déconnectés du réel, et surtout la même logique gestionnaire sans objectif autre que la Sainte Réduction du déficit. Et il en est de même au niveau national avec le nouveau gouvernement...

À Paris 8 combien d'initiatives, de projets ont été tués dans l'œuf par le seul argument du manque de moyens ? De même, comment ne pas se rendre compte que les suppressions successives de postes de titulaires infligées à notre communauté affaiblissent l'établissement : une charge grandissante pesant sur un nombre réduit de collègues, moins de temps pour imaginer et mener à bien projets de recherche et de formation, un accueil dégradé des étudiantes et des étudiants ? L'institution en finit par maltraiter les personnes qui travaillent pour elle, tant par des conditions de travail — toujours plus difficiles — que par l'absence de reconnaissance, ou même simplement l'absence de réponse. Il ne faut, dès lors, pas s'étonner de voir tout autour de nous des collègues craquer ou, plus simplement, partir. Ceux qui restent le font par amour de leur travail et de notre université, si particulière en ce qu'elle a offert de tout temps la possibilité d'enseigner et de faire de la recherche comme nulle part ailleurs. Mais cela est-il encore possible ?

Même si nous sommes convaincus que beaucoup pourrait être fait sans que cela ne coûte un euro supplémentaire, deux pistes — deux changements radicaux d'approche, à vrai dire — peuvent être

esquissées sur la stricte question des moyens. La première concerne le rapport à la tutelle, qui reste le principal financeur de l'établissement. Jusqu'à présent, l'idée a été de jouer les « bons élèves », dans l'espoir assumé par la présidence actuelle de bénéficier de la générosité du Ministère, qui viendrait récompenser notre zèle à mettre en œuvre ses directives. Force est de constater que cela nous a valu essentiellement du mépris et de l'indifférence. D'autres universités, dont nous pourrions nous inspirer, ont plutôt fait le choix d'engager un véritable bras de fer avec la tutelle, faisant valoir l'écart abyssal entre leurs obligations de service public et les moyens alloués. Loin de subir les foudres de leurs interlocuteurs, ces établissements ont obtenu la création de postes d'enseignants-chercheurs et de personnels administratifs et, surtout, les financements correspondants. Et cela ne demande que compétence et détermination.

La seconde voie à explorer est celle de rompre avec la concurrence interne pour privilégier le partage et la mise en commun. Sans moyens supplémentaires, il n'est pas impossible de donner davantage à l'un sans prendre à l'autre. Alors que nous sommes en pleine campagne emplois, pourquoi ne pas favoriser à l'échelle de l'établissement le recrutement de profils hybrides susceptibles de participer aux formations de plusieurs composantes et aux projets de plusieurs unités de recherche ? Cela nous donnerait la formidable occasion de creuser le sillon de la transdisciplinarité, qui fait partie de l'identité fondamentale de Paris 8.

Jean Louis Iten

PRÉSERVONS L'INTÉGRITÉ DES RECRUTEMENTS DANS L'INTÉRÊT DE NOTRE UNIVERSITÉ

Concernant le recrutement au sein du milieu universitaire, il repose sur un principe simple et censément vertueux : les enseignants-chercheurs sont recrutés et promus par leurs pairs via une évaluation qui se veut impartiale des qualités des candidats. Les CNU, les comités de sélection comme les conseils académiques et d'administration en sont les garants à titres divers. L'internalisation des procédures doit théoriquement favoriser l'excellence scientifique, mais aussi assurer la salubrité des relations entre collègues, à distance des clientélismes et népotismes nécessairement malsains. Pourtant, la tutelle ministérielle n'a eu de cesse, ces dernières années, de multiplier les voies dérogatoires, tant de recrutement que de promotion. Aux qualités d'enseignant et de chercheur se sont notamment substituées d'autres critères plus « locaux » : affinités politiques, syndicales, retour d'ascenseur pour services rendus, dévouement notoire à la personne des chefs d'établissement, etc.

Cela s'illustre, ici ou là, par des pratiques qui heurtent malheureusement l'éthique la plus élémentaire. Il est à parier que ce type d'abus sera de moins en moins discret et de plus en plus fréquent, facilité par la concentration des pouvoirs au sein des établissements (cf. *Agora*, n° 1). Ces dysfonctionnements ont d'ailleurs conduit des collègues à saisir la justice, en l'absence d'autorégulation efficace de la communauté académique, à la fois juge et partie. Plusieurs décisions de justice illustrent les dérives des universités françaises et le risque auquel nous nous exposons plus largement si nous ne prêtons pas la plus grande importance à l'application de nos obligations morales.

Rien que sur le premier semestre 2024, le Conseil d'État a rendu trois arrêts importants sanctionnant, à chaque fois, des pratiques

problématiques malheureusement trop classiques. Dans un premier arrêt du 6 février 2024, il a annulé la décision du Conseil d'administration de l'université de Bordeaux de mettre fin à un recrutement, après que le CNU a modifié le classement des lauréats au détriment du candidat local. Dans un autre arrêt daté du 4 avril 2024, c'est la décision du Conseil académique de l'université de Bourgogne d'interrompre la procédure de recrutement après que le candidat local a été classé à un rang qui ne lui laissait aucun espoir d'être recruté qui a été annulé. Le rapporteur public parlera ici de « localisme contrarié ». Dans un dernier arrêt du 17 juin 2024 concernant le centre universitaire de Mayotte, « le caractère excessivement ciblé décrit dans la fiche de poste » (« profil à moustache ») qui visait à permettre le recrutement d'un candidat prédéfini a été considéré comme constituant « une rupture d'égalité entre les candidats » et donc illégal.

À la menace d'annulation par le juge administratif s'ajoute désormais celle de la condamnation par le juge pénal. Dans un arrêt 5 juin 2024, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que le manquement aux exigences d'impartialité des recrutements à l'université pouvait être qualifié de « fraude dans les examens et les concours publics », au titre de l'article 1er de la loi du 23 décembre 1901. Ainsi, toute personne ayant contribué de près ou de loin aux actes portant atteinte à l'intégrité d'un recrutement (membres de CoS, des comités consultatifs, des conseils centraux, de la direction...) pourrait être mise en cause et risquer 3 ans de prison.

Si l'éthique est, hélas, pour certains, une motivation insuffisante, le risque de poursuites pénales devrait convaincre le plus grand nombre de

mettre fin aux manœuvres les plus délétères. Mais cela pourrait ne pas être suffisant compte tenu du resserrement constant de la jurisprudence. Aussi est-il indispensable de former tous les collègues qui participent aux processus de recrutement. Plus fondamentalement, cela devrait être l'occasion de repenser collectivement et en profondeur nos pratiques collectives, à distance des entre-soi, des familialismes et des renvois d'ascenseur. Favoriser untel ou unetelle au détriment d'autres candidats, en fonction de critères ne relevant que

subsidiairement des qualités d'enseignant et de chercheur sape durablement la cohésion de notre communauté, nourrit le ressentiment et fragilise nos productions pédagogiques et scientifiques. Aussi, au-delà des contingences juridiques, c'est la manière dont nous souhaitons fonctionner en tant que communauté professionnelle qui est le véritable enjeu.

SOUTIEN SOCIAL ET JUSTICE ORGANISATIONNELLE

Plus qu'un sujet à la mode, le bien-être au travail est devenu une préoccupation majeure pour faire face à l'accroissement constant des risques psychosociaux professionnels. De nombreuses études se sont penchées sur les causes des « 3 B-out » : le *burn-out* (l'épuisement professionnel), le *bore-out* (l'ennui au travail) ou le *brown-out* (perte de sens du travail). Elles montrent notamment que le mal-être professionnel n'est pas de la responsabilité des personnels souffrants, mais induit par l'organisation du travail mise en place dans l'organisation.

On doit par exemple à Karasek et Thoerell le modèle tripartite « demande psychologique – latitude décisionnelle – soutien professionnel ». Si la demande psychologique renvoie à la charge mentale induite par des contraintes professionnelles, la latitude décisionnelle correspond à la possibilité de contrôle qu'un salarié peut exercer sur lesdites contraintes. Dans l'idéal, un équilibre s'opère entre la demande psychologique et la latitude décisionnelle. C'est à cette occasion que le bien-être au travail est alors atteint. Cependant, cet équilibre est bien souvent rompu. Pour Karasek et Thoerell, préserver cet équilibre passe par le fait de mettre en place une politique managériale du soutien social à tous les niveaux hiérarchiques.

Le soutien social perçu est indissociable du sentiment de justice organisationnelle que l'on peut définir comme l'équité perçue des échanges prenant place dans une organisation. Cette justice renvoie, d'une part, aux rétributions matérielles ou socio-économiques reçues par l'employé. Elle renvoie, d'autre part, à la possibilité qu'ont les salariés de participer aux processus décisionnels – notamment d'attribution des ressources – et de s'exprimer sur ces questions. Or prendre activement part à un processus décisionnel requiert que chaque agent ait accès à la même information. Cela pose donc aussi la nécessité d'une manière de justice organisationnelle permettant des choix éclairés et justifiables en toute transparence. L'honnêteté et l'adéquation des informations transmises sont des atouts majeurs pour créer un climat de confiance. Ces trois éléments doivent par ailleurs être complétés par une exigence de justice interpersonnelle assurant le respect la dignité des salariés et la bienséance des relations professionnelles.

Ces deux notions de soutien social et de justice organisationnelle ont fait l'objet de recherches empiriques, menées dans des entreprises privées ou publiques. Elles peuvent être des appuis utiles pour penser et mettre en pratique des politiques RH visant à prévenir et à traiter efficacement

les risques psychosociaux professionnels. Les connaissances produites en ce domaine doivent nous aider à améliorer nos propres conditions de travail dont nombre de collègues ont l'impression qu'elles vont en se dégradant. À Paris 8, nous avons les moyens de traiter ce type de problèmes au plus près des situations vécues et des connaissances disponibles en ce domaine. Il va sans dire que la volonté politique permettant

que nous construisions ensemble les facteurs du bien-être au sein de notre université devra relever d'une nécessité permanente. C'est au prix de cette constance éclairée que nos environnements de travail pourront s'améliorer et les personnels de notre université recouvrer le plaisir du travail bien fait.

FACE AUX VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, ALLER PLUS LOIN DANS LA FORMATION

Depuis 20 ans, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche reconnaît l'existence des Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) au sein des établissements dont il a la charge. En 2013, la loi pour l'enseignement et la recherche prévoyait, notamment, la mise en place d'actions en faveur de la « lutte contre les VSS ». À cet égard, et en s'inscrivant dans le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle, l'université Paris 8 allait proposer un dispositif de prise en charge des cas de VSS. Sous-dimensionné, avec trop peu de moyens et un bilan d'activité trop peu documenté, ce dispositif se révèle bien en-deçà du niveau de prise en charge auquel il faudrait arriver, notamment s'agissant de la formation.

Au mois d'avril 2024, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche préconisait la formation et la sensibilisation aux VSS, en vue « de faire évoluer les mentalités et les pratiques de toutes et de tous ». À cet effet, il propose des modules de formation distincts à destination des personnes impliquées dans les dispositifs de signalement des violences et des discriminations, le traitement disciplinaire des situations de VSS et les enquêtes administratives internes. Un module, accessible en ligne, a également été créé afin de sensibiliser les étudiant.e.s à la prévention et la lutte contre les VSS.

L'année dernière, l'université Paris 8 s'est dotée de « référents VSS de proximité ». Œuvrant au sein de leur propre composante, leurs missions renvoient à la création d'actions d'information et de prévention auprès des usagers et agents, d'une part, et d'actions de conseil et d'orientation des usagers et agents, d'autre part. Pour mener à bien ces missions, les référents bénéficient d'une formation basique. S'il est indéniable que la mise en place de ces formations constitue une avancée dans la lutte contre les VSS, il n'en reste pas moins que chaque situation s'inscrivant dans le cadre des VSS est unique et complexe, nécessitant notamment une vision holistique pour « discerner non seulement les rapports de force en présence mais aussi les textes légaux mobilisables ; [...] identifier les différentes formes que ces violences peuvent prendre, sans en laisser dans l'ombre [...] et en saisir le sens social et politique, comme instrument de contrôle et de domination »¹

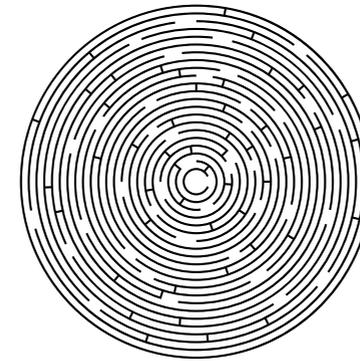
Des formations communes à l'ensemble des personnes impliquées dans la lutte contre les VSS, incluant des séances régulières de « partage d'expérience », pourraient permettre l'acquisition de cette vision holistique et gagner en efficacité

1. Sylvie Cromer & Christelle Hamel, « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'Université », *Les cahiers du Cedref*, n° 19, 2014, § 1.

dans les phases de prévention, de prise en charge des victimes et de jugement des agresseurs. Reste la question épineuse du changement des mentalités : stéréotypes de genre, banalisation des micro-agressions, sauvegarde de l'image de soi, préservation de l'unité des collectifs, peur de la discrimination, etc. sont autant de redoutables obstacles vis-à-vis desquels la formation ponctuelle ne saurait constituer la seule solution. Par-delà l'effort formatif occasionnel, c'est une véritable éducation permanente qu'il s'agit de mettre en œuvre, laquelle passe par un effort continu de mise en visibilité, de rappels, de par-

tages. Ne rien laisser passer et développer une vigilance constante ne veut pas dire instaurer un climat de tension mais, au contraire, se mettre en capacité de prendre en charge collectivement, sans excès mais fermement, les petites et grandes dispositions au sexisme propres à la culture patriarcale. C'est depuis cette double exigence d'acquisition et d'entretien de connaissances et de réflexes que nous pourrions efficacement combattre les VSS, orienter et accompagner les victimes et sanctionner sans trembler les responsables de violences.

LA QUESTION DIFFICILE DES SALLES



En plus de la schizophrénie d'un travail partagé entre des tâches et des responsabilités très différentes (voir notre chronique dans le premier numéro d'*Agora*), l'enseignant-chercheur de l'Université de Paris 8 est souvent confronté à une autre réalité crue : les difficultés liées aux salles. Nous avons toutes et tous quelques anecdotes croustillantes à conter sur ce sujet. L'une vous détaillera ce moment de grande solitude lorsque, jeune maître de conférences, elle a entrouvert la porte de « sa » salle pour découvrir un.e collègue faisant cours devant un parterre d'étudiants. L'autre évoquera avec un rire un peu forcé la fois où il a dû faire cours pour 80 étudiants dans une salle prévue pour 40. Un autre s'énervera de devoir faire cours de 18 à 21h car « il n'y a pas

de salles », en s'arrêtant un quart d'heure avant la fin programmée pour ne pas être coincé sur le campus dont les portes se ferment. Une autre encore déplorera que la majorité de ses étudiants viennent systématiquement en retard d'un quart d'heure depuis qu'elle a interdit de terminer leur déjeuner dans la salle de cours pour son enseignement qui débute à 12h. Bref, nous sommes tous d'accord : Paris 8 a un problème de salles. Et le problème s'est paradoxalement aggravé alors que le nombre d'étudiants inscrits à l'université s'est érodé au cours des dix dernières années. Pourquoi ?

On peut, et c'est le plus évident, mettre en cause le bâti insuffisant qui contraint très fortement la réservation des salles. C'est vrai, d'autant que les

travaux, qui entrent dans leur deuxième année, ont augmenté cette contrainte. La présidence actuelle pourra — à juste titre — arguer que ceux-ci étaient nécessaires au vu de la vétusté et l'inadaptation des locaux en rénovation (bâtiments A et C). On peut toutefois s'interroger sur la planification étrange qui veut qu'on ait choisi de commencer par réaliser une « Maison de la recherche » qui ne répond que très faiblement au manque de salles : les salles ultra-modernes de ce bâtiment sont réservées aux Masters, alors que la pénurie concerne d'abord les premiers cycles. Par ailleurs, l'université a aussi des salles sur le campus Condorcet dont les conditions d'accès et de réservation, mystérieuses, n'ont fait l'objet d'aucune publicité. Mais, si ces décisions sont certes regrettables, il est difficile de revenir dessus. Néanmoins, d'importantes marges d'amélioration se trouvent ailleurs. Esquissons-les.

La première concerne la manière dont sont structurés les horaires à l'Université de Paris 8. La journée est découpée en tranches de 3h ce qui, comme tout planificateur débutant pourra vous le dire, aboutit à des déperditions significatives. Ainsi, programmer un cours de 2h aboutit à perdre une heure puisque le créneau de réservation court sur trois heures. La « solution » est de ne programmer que des enseignements de 3h avec des résultats douteux en termes de qualité pédagogique : qui n'a pas éprouvé de la compassion face à l'œil vitreux des étudiants de première année lorsqu'arrive la troisième heure ? Les enseignants ne sont pas mieux lotis, et la voix nous manque parfois lorsqu'il faut continuer à haranguer un amphithéâtre qui s'enfonce dangereusement dans un demi-sommeil après la mi-temps. Bref, il faudrait faire quelque chose. Pourquoi ne pas passer à un découpage par heure ? ou par heure et demie ? Ceci aurait par ailleurs l'avantage de pouvoir créer une vraie pause de midi dans le planning des étudiants et des enseignants et de diminuer considérablement l'absentéisme qui se concentre sur les heures

de repas et donner la possibilité aux étudiants comme aux enseignants de manger autre chose qu'un sandwich avalé en quelques minutes. Bien entendu, une telle révolution culturelle devra être soigneusement préparée, mais ne pourrions-nous pas profiter de ce moment de réflexion qui précède les élections universitaires pour s'engager sur ce principe et se donner les moyens de la réussir ? Pour rappel, une formation rattachée à notre université, comme le Nouveau Collège d'Études Politiques, par exemple, a fait le choix de maintenir une heure de pause entre midi et treize heures, malgré un découpage des cours sur la journée en trois tranches de trois heures. Des choses sont donc possibles !

La seconde concerne les procédures de réservation. Si une véritable procédure de réservation des salles a enfin été mise en place depuis deux ans, reconnaissons que beaucoup reste à faire. D'une part, en organisant la répartition des salles de manière plus rationnelle pour qu'il n'y ait qu'une seule base de données pour toute l'université (en intégrant notamment les réservations de la Maison de la recherche ou du campus Condorcet). D'autre part, en donnant l'accès à l'ensemble des utilisateurs, c'est-à-dire les référents pour la réservation (responsable de la scolarité, RAF, etc. suivant les UFR et les structures administratives) pour supprimer des intermédiaires et des lenteurs dans la procédure. Il s'agit, au-delà des gains à attendre en termes de rapidité d'exécution, de responsabiliser et d'autonomiser nos agents au sein des UFR qui ne seront plus de simples exécutants, mais de véritables interlocuteurs administratifs. Rendre l'information plus transparente, décentraliser les décisions, vaste programme pour la prochaine équipe présidentielle !

FAC-CHECKING : LES BONNES IDÉES D'AILLEURS

L'ÉPICERIE GRATUITE DE L'UNIVERSITÉ RENNES 2

Dans son enquête portant sur la rentrée universitaire 2024, l'UNEF évoque une augmentation du coût de la vie de 2,25 % et une augmentation du reste à charge mensuel de 1 158,70 €. La précarité étudiante n'est pas un mythe et nombre de nos étudiant-e-s, dont beaucoup sont boursier-e-s, rencontrent des difficultés financières importantes, vivant parfois sous le seuil de pauvreté (nonobstant le fait qu'ils-elles sont souvent salarié-e-s) et entraînant d'importants problèmes concernant leur logement, leur santé, leur alimentation. Une étude nationale récente révèle que près d'un.e étudiant.e sur deux saute plusieurs repas par semaine et ne mange donc pas nécessairement à sa faim, faute de moyens.

Voilà bientôt six ans que s'est ouvert, sur le campus de l'université Rennes 2 une épicerie gratuite afin de lutter contre la précarité alimentaire étudiante. Lancée par deux étudiantes en Master d'urbanisme, et forte à ses débuts d'une trentaine de bénévoles (ils sont aujourd'hui près de 150), l'association vise à la fois à lutter contre le gaspillage alimentaire et faire œuvre de solidarité. Des conventions ont été signées avec des supermarchés locaux, permettant de récupérer les invendus proches de la date de péremption, ainsi qu'avec la ville de Rennes qui accepte de reverser les produits non utilisés des cantines municipales. L'université apporte également des subventions qui permettent d'acheter des légumes de qualité auprès d'un maraicher afin de permettre aux étudiant-e-s d'accéder à des légumes locaux, biologiques et de saison.

L'épicerie gratuite propose ainsi des produits secs, des fruits, des légumes et quelques plats cuisinés qui permettent de se nourrir convenablement. Ce sont plusieurs centaines de kilos de denrées alimentaires qui sont systématiquement écoulés

à chaque ouverture (trois fois par semaine) auprès de 200 bénéficiaires en moyenne. Selon les années universitaires, c'est entre 15 et 33 tonnes de produits qui sont ainsi distribuées, sans condition de ressources ni justificatif. Un « drive en libre accès » a été récemment mis en place et l'association développe également d'autres activités autour d'ateliers cuisine, de la rédaction de fiche recettes, de défis culinaires, de temps musicaux, de projets étudiants écosolidaire, etc. Au-delà de l'aide alimentaire, l'épicerie gratuite a vocation à apporter un soutien moral aux étudiant-e-s précaires via un engagement bénévole de près de 4000 heures.

Malgré ce succès, force est de constater que l'épicerie ouverte de Rennes 2 se trouve dans l'incapacité d'accueillir tou-te-s les étudiant-e-s dans le besoin, le volume de denrées distribué ne suffisant pas. Une lettre ouverte des membres de l'association a fait état d'une grande lassitude face l'inaction de l'État, leur propre précarité, le nombre croissant de nouveaux bénéficiaires, du trop peu d'aides financières reçus. Loin d'être une *success story* l'épicerie gratuite témoigne surtout de la dégradation des conditions de vie des étudiant-e-s et des contradictions dans lesquelles elle est prise (soutien à l'agriculture durable, mais distribution de produits transformés issus de l'industrie agroalimentaire ; polluer le moins possible mais aller toujours plus loin pour récupérer des denrées, etc.). Encourager et soutenir ce type d'initiative est une (bonne) chose, ne pas oublier qu'il s'agit là de solutions palliatives, une autre. Il s'agirait aussi de réfléchir à des mesures pérennes (sécurité sociale alimentaire, revenu étudiant, etc.), à la manière de les imposer à l'État, aux collectivités et aux partenaires privés des universités, comme l'inconditionnalité des repas Crous à 1 euro.

PATRICK HETZEL, NOUVEAU MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Patrick Hetzel est le nouveau ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du gouvernement Barnier. Député LR du Bas-Rhin (depuis 2012), proche du Premier ministre, il fut d'abord universitaire en sciences de gestion à partir des années 1990 avant d'être appelé, au milieu des années 2000, comme recteur de l'académie de Limoges, puis comme conseiller pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche au cabinet de François Fillon — dont il est également proche. Il fut ensuite nommé à la tête de la Direction générale de l'enseignement supérieur à partir de laquelle il participe activement à la mise en place de la loi LRU. Comme député, il est tour à tour membre de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, puis de la commission des finances. Il a aussi été membre du CNESER et vice-président de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (2017-2022), ainsi que président du groupe d'études sur l'enseignement privé (2023-2024) et sur l'enseignement privé sous contrat et hors contrat (2018-2022) dont il est un défenseur. Auteur de plusieurs rapports concernant l'ESR, soutien des grandes écoles et défenseur d'une université devant servir la croissance, il est fort à parier que le rapport de la mission Gillet (cf. Agora n° 1) devrait être l'un de ses cahiers des charges... Il est aussi à l'origine de plusieurs propositions législatives conservatrices visant l'interdiction du port de signes religieux dans le supérieur ou encore l'interdiction des blocages. Juste avant la dissolution de l'Assemblée nationale, il a proposé une résolution visant à la création d'une commission d'enquête relative à « l'entrisme idéologique et aux dérives islamogauchistes dans l'enseignement supérieur ».

Au sein du gouvernement de Michel Barnier, notre ministère sera affublé d'un secrétariat d'État à l'Intelligence artificielle et au numérique qui, jusqu'alors, dépendait de Bercy. La translation de ce secrétariat d'État vers l'ESR est

sans doute le signe d'une volonté de rapprocher encore davantage le monde académique des milieux d'affaires. En témoigne le profil de celle qui vient d'être nommée à sa tête : Clara Chappaz. Diplômée de l'École supérieure des sciences économiques et commerciales et de Harvard, elle fait d'abord carrière au sein de grandes entreprises : Pernod Ricard, Zalora, Lullaby (plateforme de produits d'occasion pour enfants dont elle est co-fondatrice), Lyst ou Vestiaire collective. Depuis octobre 2021, elle occupe les fonctions de directrice de la French Tech, Mission fétiche d'Emmanuel Macron. Réputée pour avoir réussi d'importantes levées de fonds et avoir facilité le passage à la profitabilité des start-up françaises, Clara Chappaz est une entrepreneuse façon « première de cordée » (comme son père Pierre Chappaz, businessman dont la fortune personnelle est estimée à plus de 70 millions d'euros) dont le parcours rappelle ceux de Fleur Pellerin, Mounir Mahjoubi ou Cédric O...

Entre le marteau de la croissance et l'enclume de la disruption, il va sans dire que les universités spécialisées dans les SHS — qui plus est, à l'instar de Paris 8, quand elles se revendiquent critiques —, ne feront pas partie des établissements dont il s'agira de soutenir l'exercice.

AGORA #2

Agora est le bulletin d'information et d'échange de la liste « S'unir pour Paris 8 ».

Site web : <https://sunirpourparis8.fr/>

Contact : contact@sunirpourparis8.fr

Directeur de la publication : JLI

Révision : DB, CM

Merci à celles et ceux qui ont rendu ce numéro possible.

Pour proposer un article : agora.paris8@gmail.com