

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 6 juillet 2021

Délibération n°2021-11 portant approbation du plan diversité sociale à l'ENS

- Vu** le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 relatif à l'École normale supérieure, article 19 ;
- Vu** le règlement intérieur de l'École normale supérieure ;
- Vu** la lettre de mission de Madame la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'Innovation autour de la diversité sociale, en date du 13 juin 2019 ;
- Vu** le plan diversité sociale de l'ENS présenté ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le plan diversité sociale de l'ENS présenté. Le principe d'une bonification de points à certains candidats boursiers du concours CPGE sera proposé pour être mis en œuvre à compter de la rentrée 2022, à condition que la stabilité des opérations du concours semble préservée au vu de l'éclairage qui sera apporté par le Conseil d'État.

Nombre de membres en exercice : 26

| | |
|----------------------------|-------------------|
| Présents et connectés : 19 | Pour : 18 |
| Procurations : 4 | Contre : 1 |
| Votants : 23 | Abstention(s) : 4 |

Fait à Paris, le 6 juillet 2021

Le Président du conseil d'administration

François HARTOG



Annexe : plan diversité sociale de l'ENS.

Mise en ligne le : 7 juillet 2021

Présentation du plan Diversité sociale de l'École normale supérieure

Le vote en Conseil d'administration de l'ENS le 06 juillet 2021 portera sur la totalité des mesures de ce plan Diversité sociale. L'application de deux de ses axes sera néanmoins conditionnelle :

- 1) Si la demande de moyens qui a été faite pour renforcer le pôle PESU (Programmes pour l'Égalité Scolaire et Universitaire) de l'ENS n'aboutit pas, ou dans des délais insuffisamment brefs, le développement des actions de tutorat présentées dans l'axe 2 du plan Diversité sociale ci-après sera ralenti et plus progressif sur les années à venir (p. 3).
- 2) L'ENS a adressé une demande d'avis consultatif au Conseil d'État pour estimer la réponse du juge administratif en cas de recours contre l'une des sessions du concours de l'École suite à la mise en place d'un système de points de bonification (axe 3, pp. 4-5 et pp. 6-8). Toutes les consultations conduites jusqu'ici, notamment auprès de la Direction des affaires juridiques du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, indiquent que ce dispositif de bonification est viable et qu'il ne porte pas atteinte au principe d'égalité dans le cadre du recrutement d'élèves fonctionnaires stagiaires.

Si l'avis consultatif du Conseil d'État indiquait néanmoins un risque important d'invalidation de l'un des concours CPGE de l'École, le dispositif de points de bonification envisagé ne serait pas mis en œuvre cette année (nous demanderions au ministère de ne pas l'inclure dans l'arrêté d'ouverture des concours pour l'année 2022), et la question de la mise en œuvre de dispositifs d'ouverture sociale dans les concours CPGE serait reconsidérée.

I- Origines du plan Diversité sociale de l'ENS

Le 13 juin 2019, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a chargé le directeur et les présidents des quatre Écoles normales supérieures de formuler des « propositions de nature à permettre d'augmenter, de manière significative et selon un calendrier ambitieux, la proportion d'étudiants issus des milieux les moins favorisés » dans leurs établissements. L'ENS s'est beaucoup engagée dans ce chantier et plusieurs groupes de travail ont été constitués. Ils ont notamment permis d'établir un état des lieux de la diversité sociale au sein de l'établissement **(II)** et l'expertise du pôle chargé des programmes pour l'égalité scolaire et universitaire (PESU) de l'École a notamment été mobilisée.

Le 14 octobre 2019, l'ENS-PSL et les trois autres Écoles normales supérieures ont remis un rapport pour présenter un ensemble de mesures et de dispositifs de nature à augmenter sensiblement la diversité sociale parmi leurs étudiants. Consciente de sa responsabilité sociétale, autant que de l'intérêt de diversifier les profils socio-culturels au sein de sa communauté, l'École a poursuivi ses réflexions et ses consultations au cours des derniers mois, notamment en participant aux travaux du Comité stratégique « Diversité sociale et territoriale dans l'enseignement supérieur », dit « comité Hirsch » (rapport publié en décembre 2020). Suite à ces différents échanges, et malgré les délais induits par la pandémie de Covid-19, un plan Diversité sociale a été préparé **(III)**.

II- Bref état des lieux de la diversité sociale dans les grandes écoles et à l'ENS

S'il y a 40% de boursiers dans les universités françaises, et 30% au niveau du master, cette part est moindre dans les grandes écoles (27%, CGE, 2019)¹. Parmi les boursiers de grandes écoles, on compte 44% d'étudiants qui ont un échelon de bourse au niveau 0 ou 0 *bis* et un sur cinq entre les niveaux 5 et 7 (20%). Les profils socio-économiques des étudiants de grandes écoles n'ont jamais reflété la diversité sociale de la population française, mais des évolutions notables sont néanmoins à souligner au cours des dernières décennies, à l'ENS notamment.

Depuis le début des années 2010, la part de normaliens boursiers a augmenté (14% en 2010 contre 21% environ ces dernières années). Outre les tendances démographiques et d'accès à l'enseignement supérieur, qui échappent largement à l'ENS, cette évolution découle en partie de la création du concours normalien étudiant en 2015. Son influence reste proportionnée, y compris compte tenu de la petite taille des promotions à l'École, mais ce nouveau concours a bien eu un effet positif sur la diversité sociale et géographique.

- Il y a presque un tiers de boursiers dans chaque promotion de normaliens entrés par la voie étudiante (29%) à comparer aux 19% parmi les normaliens issus du concours-CPGE (2015-2019). En termes de professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) des parents de normaliens, il apparaît également que 75% des normaliens recrutés par la voie étudiante ont des parents de PCS supérieures. Cette proportion, inférieure aux 87% d'enfants issus de PCS supérieures parmi les normaliens élèves (2015-2019), est cependant encore bien loin de refléter la diversité sociale du pays (20% de PCS+, INSEE 2020),
- Les normaliens recrutés par le concours étudiant ont également des origines géographiques légèrement plus variées que ceux issus de CPGE. Ils sont 45% à avoir fréquenté un établissement hors Île-de-France l'année précédant leur entrée à l'École contre 28% des normaliens issus du concours CPGE (2015-2019), un effet lié à la concentration de grandes CPGE de très haut niveau à Paris.

Des nuances peuvent toutefois être apportées à ces constats. La question de l'échelon de bourse est notamment importante : si l'on ne comptait que les boursiers de niveau 2 ou supérieur, leur taux serait de 10% à l'École, soit une trentaine de personnes sur une promotion de 350 (2018). Pour ce qui concerne les PCS des parents de normaliens, il apparaît aussi toujours qu'une écrasante majorité a au moins un parent PCS+ (84% en 2018), même si cette proportion a légèrement baissé ces dernières années (94% en 2010).

III- Présentation du plan Diversité sociale de l'ENS

Objectif : Augmenter significativement la diversité sociale des normaliens

Actuellement, le taux de boursiers parmi les entrants à l'ENS se situe autour de 21% et cet indicateur reste le meilleur dont nous disposons pour mesurer la diversité sociale au sein de l'établissement (cf. p. 6). L'objectif est d'augmenter significativement la diversité sociale des normaliens et d'atteindre 30% de boursiers parmi les entrants à horizon 2025 en agissant à tous les niveaux : en amont, au moment des concours, en accompagnement des études et jusque vers les débouchés de l'École.

¹ Notons d'emblée que, à ce stade, le critère « boursiers » est adopté par défaut et dans l'attente d'une évolution des données et critères accessibles sur le sujet.

Compte tenu de l'objectif énoncé ci-dessus, un plan Diversité sociale a été élaboré ces derniers mois. Après une étude de la littérature scientifique sur ces sujets et de nombreuses consultations – au sein de l'établissement et en externe, notamment auprès du monde associatif et des CPGE –, il est clairement apparu que, pour être efficace, un dispositif en faveur de la diversité sociale doit être « holistique », c'est-à-dire s'intéresser à chaque « moment » de contact entre des étudiants issus de milieux défavorisés et l'École. Cela va de l'information générale aux études post-bac et aux concours, en passant par l'intégration au sein de l'établissement. Le plan de l'ENS repose ainsi sur quatre ensembles de mesures très complémentaires.

1) *En amont : simplifier, communiquer, promouvoir*

L'ENS entend fournir un effort de communication, notamment sur les différentes voies de recrutement de l'École, de clarification de ses procédures d'admission et de simplification de son vocabulaire administratif. L'École souhaite notamment améliorer ses plateformes numériques, investir de nouveaux réseaux sociaux et valoriser les compléments de bourses CROUS qu'elle propose aux normaliens étudiants – un élément déterminant pour attirer des candidats issus de milieux défavorisés. De la même manière, mieux informer sur les débouchés professionnels qu'offre l'École – dans l'enseignement et la recherche, mais aussi en dehors – est un objectif prioritaire pour attirer de nouveaux candidats.

L'École souhaite également développer et harmoniser le partage de ressources relatives à ses concours pour lutter contre les disparités d'information entre les CPGE parisiennes et de plus petits établissements partout en France.

2) *En amont : identifier des lycéens et étudiants à fort potentiel et mobiliser la communauté normalienne pour les accompagner jusqu'à l'ENS*

Les études scientifiques relatives à l'ouverture sociale de l'enseignement supérieur et les retours d'expériences collectés par l'ENS, y compris au travers de groupes de travail de l'Université PSL, témoignent tous de l'importance et de l'efficacité des actions de tutorat « entre pairs », c'est-à-dire entre des étudiants d'un établissement et d'éventuels candidats prometteurs. Une évolution du diplôme de l'ENS (DENS) prévoit ainsi de promouvoir et de valoriser une forme d'engagement des normaliens en faveur de la diversité sociale au cours de leur scolarité. Celle-ci a d'ailleurs été présentée et favorablement reçue lors de la dernière commission des études de l'École (mai 2021).

Cet engagement en faveur de la diversité sociale prendrait *a priori* les trois formes suivantes :

- 1) Engagement à destination d'un réseau de petites CPGE partenaires. Actuellement, le programme « Tutor'ENS » permet déjà à une quinzaine de normaliens d'accompagner des étudiants boursiers et souvent issus de milieux défavorisés lors de leur première année dans trois CPGE parisiennes (Jules Ferry, Lamartine, Paul Valéry). L'essentiel de cet accompagnement est d'ordre méthodologique et motivationnel. Les tuteurs normaliens deviennent alors aussi des « mentors ». Il est prévu de développer ce programme de manière très volontariste dans les années à venir et de constituer un réseau de « petites » CPGE partenaires dans toute la France.
- 2) Engagement à destination du Cycle Pluridisciplinaire d'Études Supérieures (CPES) de l'Université PSL et des lycéens des établissements qui en sont partenaires (Cordées de la réussite). Le CPES, qui délivre un diplôme de licence, compte 50% de boursiers et 7% d'une promotion intègre l'une des quatre Écoles normales supérieures. Les normaliens pourraient participer à la promotion du CPES autant qu'à l'accompagnement de ses étudiants.
- 3) Engagement en faveur de la diversité sociale. Plus largement, et comme certains le font déjà, les normaliens pourraient s'investir dans un réseau d'associations ou d'établissements partenaires qui œuvrent pour davantage de diversité sociale au sein des formations d'excellence de l'enseignement supérieur français.

Pour coordonner ces actions de tutorat et enrichir ses partenariats, l'ENS entend développer son pôle PESU (Programmes pour l'Égalité Scolaire et Universitaire) dont l'expérience en termes de formation et d'accompagnement des normaliens est déjà éprouvée. Des demandes de moyens ont été faites en ce sens et la Fondation de l'École sera également mobilisée.

État des lieux des partenariats entre l'ENS et des lycées engagés dans les Cordées de la réussite

A l'ENS, le pôle PESU accompagne chaque année de nombreux normaliens qui souhaitent s'engager en faveur de la diversité sociale et de l'égalité des chances dans le système éducatif français. Il coordonne ainsi plusieurs programmes.



- **Le programme TalENS**

Depuis la mise en place des Cordées de la réussite (2008) et via son programme TalENS, l'ENS mobilise une soixantaine de normaliens chaque année. En binômes, ils assurent le tutorat de 300 élèves dans dix lycées partenaires des académies de Paris, Créteil et Versailles où les lycéens issus de milieux défavorisés sont parfois très représentés. Rassemblés par groupes de cinq à dix, ces lycéens bénéficient d'une séance de tutorat un samedi toutes les deux semaines pendant deux ans (années de première et de terminale).

⇒ **Contenu du tutorat**

Ces séances de tutorat sont destinées à aider des lycéens à entrer dans l'enseignement supérieur et à y réussir, à lutter contre l'autocensure et à les motiver pour entamer des études plus longues et/ou sélectives. Un programme varié est proposé : acquisition de méthodes de travail, conseils d'orientation et partage de connaissances pluridisciplinaires (niveau L2/L3), sorties culturelles et campus d'été chaque année en août (cinq jours dans les locaux de l'ENS pour familiariser les élèves avec l'enseignement supérieur et les aider à préparer la rentrée de septembre).

⇒ **Organisation et moyens**

Tous les tuteurs bénéficient d'une journée de formation et le pôle PESU se charge d'entretenir un réseau de contacts dans les lycées partenaires (Cordées de la réussite). Outre les moyens mobilisés par l'ENS via le pôle PESU, ce programme TalENS est soutenu à hauteur de 100k€/an par la région Île-de-France, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

- **Autres programmes**

Une quinzaine de normaliens s'investissent aussi dans d'autres projets – comme *Allons enfants de la culture !*, *Coding Sisters* ou un parcours d'excellence avec Mayotte – et participent à la promotion du pôle PESU au sein de l'École ainsi qu'à l'animation de son réseau de lycées partenaires.

3) *Au seuil de l'École : des points de bonification pour les candidats boursiers dans la phase d'admissibilité des concours CPGE d'entrée dans les ENS*

L'effort de diversification des profils d'étudiants qui accèdent à des formations d'excellence doit intéresser tous les acteurs et établissements de l'enseignement supérieur et donc les deux voies d'entrée à l'ENS – étudiante et post-CPGE. Pour le concours normalien étudiant, l'admissibilité repose sur l'évaluation de l'ensemble du parcours, du dossier et du projet des candidats et une attention particulière est portée à la situation des boursiers. De la même manière, nous entendons agir en faveur de l'ouverture sociale via les concours CPGE. De nombreuses CPGE sont d'ailleurs déjà engagées dans ces démarches d'ouverture, y compris suite à la mise en place de la plateforme Parcoursup.

En échange constant sur les questions de diversité sociale, les quatre Écoles normales supérieures françaises entendent mettre en place des systèmes de points de bonification à l'admissibilité pour les candidats boursiers à leurs concours post-CPGE. Modulés selon l'échelon de bourses, ces points seront attribués dans la première phase du concours d'entrée – les « écrits ».

Le mode d'octroi de points de bonification est adapté différemment dans chacune des ENS puisque chaque établissement possède ses traditions disciplinaires et ses concours propres. Ce sont surtout la distribution des notes des admissibles et le niveau de la barre d'admissibilité qui varient selon les concours et les établissements. Au-delà de l'accord de principe entre les quatre ENS sur la mise en place de dispositifs de bonification pour les candidats boursiers aux concours CPGE, il est donc souhaitable que les barèmes et modalités de bonification puissent être adaptés par chacun des établissements et selon leurs concours.

La présentation de cette mesure du plan Diversité sociale de l'ENS implique un exposé chiffré et détaillé. Celui-ci a été versé en annexe à la fin de ce document (pp. 6-8) et sera exposé au Conseil d'administration du 06 juillet 2021.

4) *En aval : accompagner et intégrer les étudiants issus de la diversité sociale et/ ou les normaliens en situation de fragilité*

Pour certains étudiants, intégrer l'ENS et emménager sur ses campus, s'installer à Paris également, implique des changements de rythmes et d'habitudes qui peuvent être déstabilisants, *a fortiori* s'ils se sentent minoritaires ou marginalisés à cause de leurs origines sociales ou géographiques. Les jeunes normaliens doivent également se confronter à la grande liberté intellectuelle et académique de l'École et il n'est pas toujours simple d'y « trouver sa voie » rapidement. L'ENS doit ainsi s'engager pour proposer un cadre de vie et de formation accueillant et bienveillant, pour la réussite de tous les étudiants qu'elle a recrutés. L'École entend donc développer une offre pédagogique, méthodologique et événementielle de nature à faciliter l'intégration des normaliens, notamment celles et ceux qui se sentiraient en situation de fragilité.

Ouverts à tous, notamment pour éviter toute stigmatisation, les cours et ateliers qui pourraient voir le jour couvriraient des enjeux méthodologiques autant que de familiarisation avec la vie scientifique et culturelle de l'École. Les enseignants tuteurs qui accompagnent chaque normalien tout au long de sa scolarité pourraient notamment promouvoir cette offre pédagogique complémentaire au cas par cas. Des cours de conversation en anglais pourraient, à titre d'exemple, participer à surmonter les complexes que certains des étudiants décrivent lorsqu'ils arrivent dans des environnements très internationaux où de nombreux étudiants ont déjà bénéficié d'expériences en anglais ou de cursus en classes européennes et internationales. Les conférences de rentrée sur la vie étudiante, les aides sociales ou l'accompagnement psychologique accessible aux normaliennes et normaliens devront également être développées et systématisées.

Encore à l'étude, ce quatrième axe du plan Diversité sociale de l'ENS devra être précisé dans les prochains mois, notamment en lien avec des étudiants et la Direction des études et de la vie étudiante (DEVE). Plusieurs consultations sont déjà amorcées et un groupe de travail de l'Université PSL permettra également d'identifier de nouvelles problématiques et de recueillir de nouvelles idées.

ANNEXES

Description du dispositif de points de bonification aux concours CPGE de l'École normale supérieure

I- **Principes généraux du dispositif de points de bonification de l'ENS pour les candidats boursiers à ses concours normaliens élèves**

- *Des points de bonification pour les candidats boursiers du CROUS aux concours CPGE*

L'ENS souhaite attribuer des points de bonification aux candidats à ses concours CPGE sur la base de leurs échelons de bourses du CROUS. Ces échelons, objectivables, constituent à ce jour la meilleure variable immédiatement disponible pour compenser les inégalités d'opportunités entre les candidats.

L'École est consciente que les échelons de bourses du CROUS constituent une variable imparfaite car elle ne se base que sur la mesure de handicaps économiques. Au-delà de l'échelon 1, ces handicaps restent cependant très corrélés à des handicaps sociaux et culturels, dans la facilité d'accéder à des formations supérieures d'excellence notamment. Une variable particulièrement intéressante sociologiquement, pour cibler des publics d'étudiants défavorisés, est celle du niveau d'étude de leurs parents, mais l'usage de ces données, sur une base nécessairement déclarative, a dû être écarté pour des raisons de sécurité juridique.

Certaines écoles d'ingénieurs ont déjà créé des dispositifs de bonification des notes des candidats qui passent leurs concours pour la première fois, considérant qu'ils ont plus de « mérite » que ceux qui ont pu étudier une année supplémentaire en CPGE. Dans une logique comparable, l'ENS reconnaît que certains candidats ont dû franchir de nombreux obstacles pour arriver aux portes d'une grande école.

- *Un « coup de pouce » qui se concentre sur la phase d'admissibilité*

Le dispositif de points de bonification envisagé se concentre sur la phase d'admissibilité de chacun des concours car c'est bien le moment où les inégalités sociales s'expriment, comme le montrent les tableaux joints (cf. Annexes complémentaires, p. 8).

Une fois admissibles, dans la seconde phase des concours d'entrée, les candidats boursiers seront des admissibles parmi tous les autres devant les jurys d'admission. Ceux-ci n'auront pas plus connaissance des bonifications que de n'importe laquelle des notes aux épreuves écrites.

Les points de bonification accordés à l'admissibilité seront conservés jusqu'aux classements d'admission, sans aucune bonification supplémentaire à l'oral.

II- Principes détaillés du dispositif de bonification choisi par l'ENS

Ce dispositif de points de bonification, très proportionné pour garantir l'excellence de tous les candidats, a fait l'objet de plusieurs simulations et de nombreuses discussions au sein de l'École de manière à retenir le modèle de bonification le mieux adapté.

- *Choix de ne pas bonifier les candidats boursiers aux échelons 0, 0 bis et 1*

Les boursiers aux échelons 0 à 1 comptent parmi les plus nombreux parmi les candidats boursiers à l'entrée de l'ENS après une CPGE (ex : 1 003 candidats boursiers d'échelon 1 sur la période 2016/2019 contre 452 à l'échelon 2 ou 433 à l'échelon 3 – cf. tableau « Simulation de bonification des candidats boursiers »).

Après étude, il a été convenu que les boursiers aux échelons 0, 0 bis et 1 ne recevront pas de points de bonification. L'objectif poursuivi par l'ENS est effectivement de s'engager vers la diversité sociale. Les candidats boursiers des échelons plus élevés partent avec plus de handicaps économiques et socio-culturels, ce qui est moins le cas pour les boursiers aux échelons 0 et 1.

- *Choix d'un système de bonification par paliers*

Par souci de lisibilité, pour les candidats, leurs familles et les CPGE, mais aussi pour soutenir davantage les candidats aux échelons de bourses les plus élevés, l'ENS a fait le choix d'un système de points de bonification en deux paliers.

Les candidats boursiers aux échelons 2 à 4 recevront l'équivalent de 4% du total des points aux différentes épreuves écrites de leur concours post-CPGE (BCPST, MP, INFO, PC, PSI, BL). Les boursiers des échelons 5 à 7 en recevront 8% – ce qui correspond au taux maximal de bonification voulu par l'ENS. Ce taux a d'ailleurs fait l'objet d'importantes discussions internes.

Parmi les nouveaux boursiers admissibles grâce à ce dispositif de bonification, 70% le seraient aux échelons 5 à 7. L'ENS participerait ainsi à donner leur chance aux épreuves orales d'admission aux candidats qui souffrent d'un handicap économique et social manifeste.

- *Le cas du concours A/L*

L'écrit du concours A/L de l'ENS a une spécificité : la densité de ses notes autour de la barre d'admissibilité. Les barèmes, issus de l'élargissement de la Banque d'Épreuves Littéraires (BEL), font que les moyennes des admissibles se situent toutes entre 14,5 et 19/20, avec une très grande densité en dessous de cette barre. Les points de bonification doivent donc être adaptés quantitativement pour obtenir une action dans la même proportion que dans les autres concours. Le concours A/L donnera ainsi lieu à des taux de bonification spécifiques et légèrement plus bas que pour les autres concours : 3% pour les boursiers des échelons 2 à 4 et 6% pour ceux des échelons 5 à 7.

III- Évaluation et effets escomptés

- *Évaluation et pilotage de ce dispositif de points de bonification*

Cette démarche est expérimentale et devra être soigneusement évaluée. Dans ce cadre, les taux de bonification appliqués à chacun des échelons de bourse, selon chaque concours de l'ENS, devront être votés annuellement par son Conseil d'administration, après une étude de l'effet de ces points de bonification sur les concours de l'année précédente.

- *Effets escomptés suite à la mise en place de ces points de bonification et grâce à la valorisation du concours normalien étudiant*

Les données collectées pour l'ensemble des 7 concours d'entrée CPGE de l'ENS, sur la période 2016-2019, montrent les chiffres globaux suivants, en moyenne par an :

- Nombre de candidates et candidats 6684 (26% de boursiers parmi eux),
- Nombre d'admissibles 639 (20% de boursiers parmi eux),
- Nombre d'admis 192 (18% de boursiers parmi eux).

Les simulations portant sur ces quatre mêmes années montrent que 32 boursiers supplémentaires seraient admissibles aux épreuves orales chaque année, en moyenne, grâce au système de bonification voulu par l'ENS. Ceci ferait donc passer le nombre de boursiers admissibles de 127 à 159, en moyenne. Si l'on garde le même nombre d'admissibles, cela amènerait la proportion de boursiers parmi les admissibles à 24-25%, au lieu de 20% actuellement. Avec l'hypothèse que la phase des oraux d'admission est neutre par rapport au nombre de boursiers, qui se vérifie plutôt bien ces dernières années, on aurait donc autour de 24 à 25% de boursiers parmi les admis, au lieu de 20% actuellement.

Parallèlement, et comme présenté ci-dessus, l'ENS-PSL entend travailler activement à l'attractivité de son concours normalien étudiant (40% d'une promotion), notamment via le CPES de l'Université PSL et des actions de mentorat (cf. axe 2, p. 3). En travaillant à l'attractivité de ce concours étudiant, parallèlement à la mise en place d'un système de points de bonification pour le concours CPGE, l'ENS compte atteindre son objectif de 30% de boursiers par promotion entrante autour de 2025.

⇒ **Annexes complémentaires** (deux tableaux de données) :

- Simulation de bonification des candidats boursiers aux concours CPGE de l'ENS (données de 2016-2019)
- Étude rang admissibilité 2016-2019. Scénario de bonification 4/8% (sauf AL) et 3/6% (AL)

Simulation de bonification des candidats boursiers aux concours CPGE de l'ENS (données de 2016-2019)

1) Paramètres : Echelons bourses et % de bonification

| Echelons des bourses du CROUS | 0 | 0bis | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------|---|------|---|---|---|---|---|---|---|
| Coefficients de bonification | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

| | BCPST | MP | INFO | PC | PSI | AL | BL |
|-------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Points maximum de l'écrit | 300 | 320 | 240 | 340 | 560 | 360 | 360 |
| % de bonification | 4,0% | 4,0% | 4,0% | 4,0% | 4,0% | 3,0% | 4,0% |
| Bonification Minimum (Coef 1) | 12 | 12,8 | 9,6 | 13,6 | 22,4 | 10,8 | 14,4 |
| Bonification Maximum (Coef 2) | 24,0 | 25,6 | 19,2 | 27,2 | 44,8 | 21,6 | 28,8 |

2) Résultats sur le nombre de boursiers admissibles et admis

| Con-cours | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|-----------|-------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |

A) LETTRES

| AL | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|----|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 1387 | 446 | 32% | 185 | 41 | 22% | 8 | 4% | 72 | 14 | 19% |
| | 2017 | 1389 | 468 | 34% | 186 | 44 | 24% | 12 | 6% | 72 | 20 | 28% |
| | 2018 | 1331 | 473 | 36% | 182 | 42 | 23% | 12 | 7% | 72 | 16 | 22% |
| | 2019 | 1350 | 493 | 37% | 175 | 50 | 29% | 16 | 9% | 72 | 13 | 18% |
| | 2020 | 1320 | 457 | 35% | | | | | | 72 | 20 | 28% |
| | Moyenne * | 1364 | 470 | 34% | 182,0 | 44,3 | 24% | 12,0 | 7% | 72,0 | 15,8 | 22% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| BL | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|----|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 767 | 193 | 25% | 66 | 11 | 17% | 2 | 3% | 25 | 2 | 8% |
| | 2017 | 736 | 218 | 30% | 61 | 9 | 15% | 2 | 3% | 25 | 1 | 4% |
| | 2018 | 722 | 217 | 30% | 62 | 13 | 21% | 5 | 8% | 25 | 4 | 16% |
| | 2019 | 854 | 239 | 28% | 61 | 13 | 21% | 5 | 8% | 25 | 7 | 28% |
| | 2020 | 945 | 223 | 24% | | | | | | 25 | 2 | 8% |
| | Moyenne * | 770 | 217 | 28% | 62,5 | 11,5 | 18% | 3,5 | 6% | 25,0 | 3,5 | 14% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| BCPST | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|-------|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 750 | 220 | 29% | 78 | 24 | 31% | 2 | 3% | 21 | 5 | 24% |
| | 2017 | 728 | 202 | 28% | 70 | 16 | 23% | 6 | 9% | 21 | 4 | 19% |
| | 2018 | 838 | 229 | 27% | 71 | 13 | 18% | 4 | 6% | 21 | 4 | 19% |
| | 2019 | 745 | 172 | 23% | 72 | 13 | 18% | 2 | 3% | 21 | 2 | 10% |
| | 2020 | 795 | 208 | 26% | | | | | | 21 | 1 | 5% |
| | Moyenne * | 765 | 206 | 27% | 72,8 | 16,5 | 23% | 3,5 | 5% | 21,0 | 3,8 | 18% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| INFO | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|------|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 245 | 73 | 30% | 43 | 9 | 21% | 2 | 5% | 12 | 3 | 25% |
| | 2017 | 291 | 83 | 29% | 42 | 10 | 24% | 1 | 2% | 13 | 2 | 15% |
| | 2018 | 362 | 100 | 28% | 45 | 7 | 16% | 1 | 2% | 13 | 2 | 15% |
| | 2019 | 341 | 94 | 28% | 44 | 12 | 27% | 4 | 9% | 13 | 4 | 31% |
| | 2020 | 374 | 93 | 25% | | | | | | 13 | 1 | 8% |
| | Moyenne * | 310 | 88 | 28% | 43,5 | 9,5 | 22% | 2,0 | 5% | 12,8 | 2,8 | 22% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| MP | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|----|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 1581 | 318 | 20% | 142 | 25 | 18% | 2 | 1% | 40 | 8 | 20% |
| | 2017 | 1619 | 351 | 22% | 147 | 27 | 18% | 7 | 5% | 38 | 10 | 26% |
| | 2018 | 1694 | 327 | 19% | 143 | 17 | 12% | 6 | 4% | 38 | 4 | 11% |
| | 2019 | 1720 | 371 | 22% | 141 | 30 | 21% | 3 | 2% | 38 | 8 | 21% |
| | 2020 | 1840 | 394 | 21% | | | | | | 38 | 3 | 8% |
| | Moyenne * | 1654 | 342 | 21% | 143,3 | 24,8 | 17% | 4,5 | 3% | 38,5 | 7,5 | 19% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| PC | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|----|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 1108 | 253 | 23% | 105 | 11 | 10% | 3 | 3% | 21 | 1 | 5% |
| | 2017 | 1137 | 277 | 24% | 104 | 22 | 21% | 9 | 9% | 18 | 4 | 22% |
| | 2018 | 1143 | 286 | 25% | 100 | 12 | 12% | 2 | 2% | 18 | 1 | 6% |
| | 2019 | 1175 | 280 | 24% | 103 | 16 | 16% | 8 | 8% | 18 | 2 | 11% |
| | 2020 | 1237 | 322 | 26% | | | | | | 18 | 1 | 6% |
| | Moyenne * | 1141 | 274 | 24% | 103,0 | 15,3 | 15% | 5,5 | 5% | 18,8 | 2,0 | 11% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

| PSI | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|-----|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | | | | | | | | | | | |
| | 2017 | 937 | 256 | 27% | 35 | 4 | 11% | 0 | 0% | 5 | 0 | 0% |
| | 2018 | 967 | 246 | 25% | 46 | 8 | 17% | 1 | 2% | 5 | 0 | 0% |
| | 2019 | 820 | 187 | 23% | 46 | 7 | 15% | 2 | 4% | 5 | 0 | 0% |
| | 2020 | 1029 | 259 | 25% | | | | | | 5 | 0 | 0% |
| | Moyenne * | 908 | 230 | 25% | 42,3 | 6,3 | 15% | 1,0 | 2% | 5,0 | 0,0 | 0% |

*Moyennes sur 3 ans (hors 2020)

| TOTAL | Année | Nombre de candidats | | | Nombre d'admissibles | | | | | Nombre d'admis sur LP | | |
|-------|-----------|---------------------|------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| | | Total | Bour-siers | % Bour-siers | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif | Boursiers supplém | % sup-plément. | Total | Boursiers sans bonif | % sans bonif |
| | 2016 | 5 838 | 1 503 | 26% | 619 | 121 | 20% | 19 | 3% | 191 | 33 | 17% |
| | 2017 | 6 837 | 1 855 | 27% | 645 | 132 | 20% | 37 | 6% | 192 | 41 | 21% |
| | 2018 | 7 057 | 1 878 | 27% | 649 | 112 | 17% | 31 | 5% | 192 | 31 | 16% |
| | 2019 | 7 005 | 1 836 | 26% | 642 | 141 | 22% | 40 | 6% | 192 | 36 | 19% |
| | 2020 | 7 540 | 1 956 | 26% | | | | | | 192 | 28 | 15% |
| | Moyenne * | 6 684 | 1 768 | 26% | 638,8 | 126,5 | 20% | 31,8 | 5% | 191,8 | 35,3 | 18% |

*Moyennes sur 4 ans (hors 2020)

3) Boursiers par échelon de bourse 2016 - 2019 (hors 2020)

| Année | (Plusieurs élér | Boursiers admissibles avant bonification (hors 0 et 0bis) | | | | | | |
|---|-----------------|--|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| Ecrit AVIS | X | | | | | | | |
| Nombre de CODE_CAND Étiquettes de colonnes | | | | | | | | |
| Echelon | AL | BCPST | BL | INFO | MP | PC | PSI | Total 4 ans |
| 1 | 30 | 15 | 8 | 4 | 19 | 5 | 5 | 86 |
| 2 | 17 | 3 | 4 | 4 | 9 | 5 | 2 | 44 |
| 3 | 12 | 6 | 2 | 4 | 5 | 7 | 1 | 37 |
| 4 | 8 | 1 | 1 | | 4 | 1 | 1 | 16 |
| 5 | 13 | 6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 6 | 12 | 3 | | 3 | 7 | 4 | | 29 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 10 |
| Total 4 ans | 94 | 35 | 20 | 18 | 52 | 28 | 15 | 262 |
| Moyenne 4 ans | 23,5 | 8,8 | 5,0 | 4,5 | 13,0 | 7,0 | 3,8 | 65,5 |

| Scénario 1 Admissibil > N Nouv Admble | Boursiers admissibles supplémentaires après bonification | | | | | | | |
|---|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Année | (Plusieurs élér | | | | | | | |
| Nombre de CODE_CAND Étiquettes de colonnes | | | | | | | | |
| Echelon | AL | BCPST | BL | INFO | MP | PC | PSI | Total 4 ans |
| 2 | 7 | 1 | | 1 | 3 | 4 | 1 | 17 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | | | | 10 |
| 4 | 4 | 1 | | 4 | 2 | | | 11 |
| 5 | 16 | 5 | 7 | 1 | 3 | 12 | 1 | 45 |
| 6 | 11 | 2 | 3 | 1 | 7 | 4 | 1 | 29 |
| 7 | 7 | 3 | | | 3 | 2 | | 15 |
| Total 4 ans | 48 | 14 | 14 | 8 | 18 | 22 | 3 | 127 |
| Moyenne 4 ans | 12,0 | 3,5 | 3,5 | 2,0 | 4,5 | 5,5 | 0,8 | 31,8 |
| % d'augmentation boursiers admissibles | 51% | 40% | 70% | 44% | 35% | 79% | 20% | 48% |

POUR RAPPEL : Candidats boursiers 2016 - 2019 (hors 2020)

| Année | (Plusieurs élér | Boursiers présents (Note écrit > 0) | | | | | | |
|---|-----------------|---|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| Ecrit Note | (Plusieurs élér | | | | | | | |
| Nombre de CODE_CAND Étiquettes de colonnes | | | | | | | | |
| Echelon | AL | BCPST | BL | INFO | MP | PC | PSI | Total 4 ans |
| 1 | 306 | 123 | 138 | 53 | 186 | 126 | 71 | 1 003 |
| 2 | 131 | 46 | 75 | 19 | 81 | 60 | 40 | 452 |
| 3 | 138 | 52 | 62 | 27 | 66 | 59 | 29 | 433 |
| 4 | 118 | 31 | 39 | 17 | 59 | 58 | 34 | 356 |
| 5 | 183 | 51 | 62 | 25 | 90 | 75 | 46 | 532 |
| 6 | 130 | 30 | 45 | 15 | 83 | 63 | 38 | 404 |
| 7 | 73 | 20 | 25 | 5 | 36 | 31 | 17 | 207 |
| Total 4 ans | 1 079 | 353 | 446 | 161 | 601 | 472 | 275 | 3 387 |
| Moyenne 4 ans | 269,8 | 88,3 | 111,5 | 40,3 | 150,3 | 118,0 | 68,8 | 846,8 |

Etude rang admissibilité 2016-2019

Scénario de bonification 4/8% (sauf AL) et 3/6% (AL)

| Concours | Année | Rang AVANT bonification dernier candidat admissible | Rang AVANT bonification dernier boursier admissible après bonification | Ecart rang |
|----------|-------|--|---|---------------|
|----------|-------|--|---|---------------|

A) LETTRES

| | | | | |
|--------------------------|------|------------|------------|-----------|
| AL | 2016 | 178 | 241 | 63 |
| | 2017 | 172 | 284 | 112 |
| | 2018 | 177 | 263 | 86 |
| | 2019 | 170 | 255 | 85 |
| Moyenne 2016/2019 | | 174 | 261 | 87 |

| | | | | |
|--------------------------|------|-----------|------------|-----------|
| BL | 2016 | 64 | 138 | 74 |
| | 2017 | 58 | 101 | 43 |
| | 2018 | 58 | 108 | 50 |
| | 2019 | 56 | 150 | 94 |
| Moyenne 2016/2019 | | 59 | 124 | 65 |

B) SCIENCES

| | | | | |
|--------------------------|------|-----------|------------|-----------|
| BCPST | 2016 | 78 | 137 | 59 |
| | 2017 | 70 | 163 | 93 |
| | 2018 | 71 | 120 | 49 |
| | 2019 | 72 | 145 | 73 |
| Moyenne 2016/2019 | | 73 | 141 | 69 |

| | | | | |
|--------------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| INFO | 2016 | 41 | 52 | 11 |
| | 2017 | 42 | 44 | 2 |
| | 2018 | 43 | 51 | 8 |
| | 2019 | 43 | 66 | 23 |
| Moyenne 2016/2019 | | 42 | 53 | 11 |

| | | | | |
|--------------------------|------|------------|------------|-----------|
| MP | 2016 | 142 | 157 | 15 |
| | 2017 | 147 | 240 | 93 |
| | 2018 | 143 | 246 | 103 |
| | 2019 | 141 | 178 | 37 |
| Moyenne 2016/2019 | | 143 | 205 | 62 |

| | | | | |
|--------------------------|------|------------|------------|-----------|
| PC | 2016 | 104 | 141 | 37 |
| | 2017 | 104 | 191 | 87 |
| | 2018 | 100 | 186 | 86 |
| | 2019 | 102 | 176 | 74 |
| Moyenne 2016/2019 | | 103 | 174 | 71 |

| | | | | |
|--------------------------|------|---------------|--------------|---------------|
| PSI | 2016 | 35 | 0 | 35 |
| | 2017 | 35 | 0 | 35 |
| | 2018 | 46 | 53 | 7 |
| | 2019 | 46 | 87 | 41 |
| Moyenne 2018/2019 | | 46 | 70 | 24 |