



RAPPORT D'ENQUÊTE SUR L'INTEGRATION DES VPE DANS LES EQUIPES POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES DES UNIVERSITES

CEVPU – Juillet 2020

POLE INTEGRATION ET VALORISATION DES VPE

Table des matières

PRÉFACE	3
GUIDE D'INTÉGRATION DES VICE-PRÉSIDENTS ÉTUDIANTS DANS LES ÉQUIPES POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES.....	4
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE SUR L'INTÉGRATION DES VPE AUX ÉQUIPES.....	5
L'INTÉGRATION DES VICES-PRÉSIDENTS ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE.....	7
1. La reconnaissance de l'investissement des VPE et son accompagnement dans l'exercice de ses fonctions	7
1.1 Une différence criante entre le temps de travail déclaré par les VPE et le temps de travail estimé par les membres des équipes politiques et administratives	7
1.2 Des relations de travail essentiellement bonnes	8
1.3 Un manque d'aménagement d'études en cohérence avec le statut de VPE.....	8
1.4 La reconnaissance du besoin d'une rémunération (légale) en adéquation avec le temps de travail réellement fourni par le VPE.....	9
2. La comparaison entre le VPE et les autres VP de l'établissement	10
2.1 Une reconnaissance relative de la charge de travail représentée par un mandat VPE.....	10
2.2 Une fréquence d'entretien avec les autres membres de l'équipe au mieux équivalente à celle des autres VP, souvent inférieure et très rarement supérieure	11
2.3 Un traitement matériel essentiellement similaire à celui des autres VP	12
3. La place du VPE sur les aspects de stratégie générale de l'établissement.....	12
3.1 Une sollicitation du VPE limitée sur les aspects stratégiques de la politique de l'établissement ...	12
3.2 Une contribution du VPE aux projets de l'établissement plus satisfaisante	13
3.3 Une participation encore trop légère au collectif au sein de l'équipe politique de l'établissement	13
4. Les domaines d'activité du VPE et la connaissance/reconnaissance de son action au sein de l'établissement.....	14
4.1. La limitation trop fréquente du domaine d'action du VPE à la vie étudiante et associative.....	14
4.2. Une liberté d'action du VPE très inégale, à l'image de la connaissance de ses actions par les différents acteurs.....	15
4.3. Une valorisation revendiquée et affirmée de l'action du VPE	16
4.4. La connaissance des actions portées par le VPE sujette à de profondes disparités	17
5. Les relations quotidiennes entre le VPE et les membres de l'équipe politique	18

5.1	Le VPE et le Président d'université : un lien trop ténu qu'il conviendrait de renforcer	18
5.2	Le VPE et le VP CFVU/VE : une fréquence soutenue qui ne garantit cependant pas toujours une compréhension et une liberté d'action totale.....	19
6.	Les relations quotidiennes entre le VPE et les équipes administratives	20
6.1	Entre rapports fréquents et inexistants, une disparité évidente des liens entre VPE et DGS dans les établissements.....	20
6.2	Le soutien des services (ou d'un service support) : un point essentiel de l'intégration du VPE et de son action quotidienne	22
CONCLUSION		23
REMERCIEMENTS		24

PRÉFACE

La Conférence nationale des Étudiants Vice-Présidents d'Université (CEVPU) a été créée au cours des IX^e Rencontres Nationales des Vice-Présidents Étudiants (VPE) se déroulant à Nice en avril 2001. Elle devient une Association de droit en avril 2003 sous le régime de la loi de 1901.

La création de cette association est l'aboutissement de nombreux débats tenus lors des VIII^e Rencontres Nationales, mais reflète surtout la prise de conscience progressive de la part des Étudiants Vice-Présidents (VPE) de la nécessité d'une telle structure pour asseoir l'action de ces derniers et également de créer un espace propice à l'échange de leurs expériences.

La CEVPU est ainsi une structure de mutualisation et d'expertise au service de tous les acteurs de l'Enseignement Supérieur et de Recherche français.

Si les Étudiants Vice-Présidents existent depuis plus de 15 ans, ce n'est qu'en 2007, avec la loi LRU, qu'ils se sont vus officiellement reconnus. Depuis lors, ce rapport – qui intervient à la suite d'un précédent rapport d'enquête réalisé auprès des EVP – n'est que le troisième à faire état de leur situation au sein de leurs établissements mais également plus largement au sein de l'Enseignement Supérieur français.

Suite à la mobilisation des VPE en 2001 et 2018 par la CEVPU¹, l'association a choisi de mobiliser les équipes politiques et administratives, premiers interlocuteurs institutionnels des VPE dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en France. Cette nouvelle enquête, mise en perspective par les travaux précédemment réalisés, permet de dresser un état des lieux de l'intégration des Étudiants Vice-Présidents d'Université et de la perception de leur rôle par ceux qui seront amenés à intégrer les prochaines générations de VPE.

¹ <https://www.cevpu.org/>

GUIDE D'INTÉGRATION DES VICE-PRÉSIDENTS ÉTUDIANTS DANS LES ÉQUIPES POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES

L'intégration des VPE aux équipes politiques et administratives d'un établissement d'enseignement supérieur ne saurait avoir lieu de leur propre fait. Si le souhait du VPE de travailler en équipe est essentiel à son intégration, il nécessite également des actions essentielles de la part des équipes avec lesquelles il sera amené à travailler au cours de son mandat.

1. Chaque VPE a une manière de travailler différente et des souhaits d'intégration propres. En cas de renouvellement il est alors important que les équipes politiques et administratives offrent au nouveau VPE la possibilité de ne pas être tenu par les positions d'un prédécesseur (que celles-ci soient néfastes ou non au travail collectif).

-
2. Comme tout autre VP, le VPE exerce une fonction prenante (au-delà de ce que beaucoup perçoivent) et trop peu d'entre eux bénéficient des aménagements et de la valorisation nécessaire à l'exercice apaisé de leur mandat. Si cette valorisation n'est pas aussi facile d'une filière à l'autre, les aménagements sont nécessaires pour qu'un investissement réel et sérieux du VPE dans la politique de l'établissement ne soit pas un handicap dans la conduite de ses études

-
3. L'arrivée d'un VPE, qui ne bénéficie pas toujours d'une passation en bonne et due forme, doit être facilitée le plus possible par les membres de l'équipe politique déjà en place ou par les membres de l'administration. L'implication de la Direction Générale des Services et des responsables administratifs est alors essentielle pour que la période d'adaptation soit la plus courte possible et que le VPE puisse développer plus rapidement sa politique à destination des usagers

-
4. Le VPE est souvent l'unique représentant des usagers au sein de l'équipe politique. A ce titre, il a une perspective unique à apporter sur les différents sujets stratégiques portés par l'équipe politique de l'établissement. En tant que VP statutaire, il est important de l'intégrer au mieux dans les processus de prise de décision et de garantir des rencontres fréquentes (notamment avec la Présidence

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE SUR L'INTÉGRATION DES VPE AUX ÉQUIPES

Au fil d'échanges et de temps de mutualisation entre les VPE de différents établissements français, la Commission Permanente part du constat suivant pour développer son enquête : la situation des VPE apparaît extrêmement variable d'une université ou école à l'autre.

Après une première enquête auprès de la communauté des VPE qui aura permis d'identifier les domaines dans lesquels ces disparités étaient les plus flagrantes (notamment sur les aspects de rémunération/gratification mais aussi d'autonomie), la CEVPU a souhaité dépasser le seul prisme des VPE pour comprendre les raisons de ces disparités et accompagner une prise de conscience des acteurs sur les conditions de travail et l'engagement des VPE au sein des équipes politiques.

La CEVPU entend développer l'intégration des VPE afin qu'il ne soit plus de l'ordre de l'exceptionnel qu'un VPE soit reconnu comme membre à part entière d'une équipe. Elle souhaite qu'il ait une autonomie d'action large et un poids conséquent dans les prises de décisions politiques de l'établissement concernant ses usagers.

Le questionnaire dont les résultats vont être analysés dans ce rapport a été communiqué à l'intégralité des présidences d'université de France², aux associations qui regroupent les différents acteurs de l'ESR (CPU, ADGS, Réseau des VP CFVU, ARCES, Commosup, etc.) avec un succès plus ou moins grand dans le relai fait aux acteurs. Les VPE ont été chargés de relayer ce questionnaire auprès de leurs équipes respectives. Aussi, on observe une plus grande quantité de réponses pour les établissements dans lesquels le VPE est fortement intégré (de par la multiplication des points d'entrées mais également la demande du VPE).

Le questionnaire sur l'intégration des VPE est décliné sur trois axes :

- L'intégration du VPE à l'équipe présidentielle/équipe de direction
- La sollicitation et liberté d'action du VPE sur la politique de l'établissement
- L'accompagnement du VPE dans ses fonctions

Alors que certaines questions visent à connaître le degré d'intégration du VPE auprès de chaque répondant, individuellement, d'autres questions cherchent à faire émerger une tendance

² Listées dans l'annuaire de la CPU

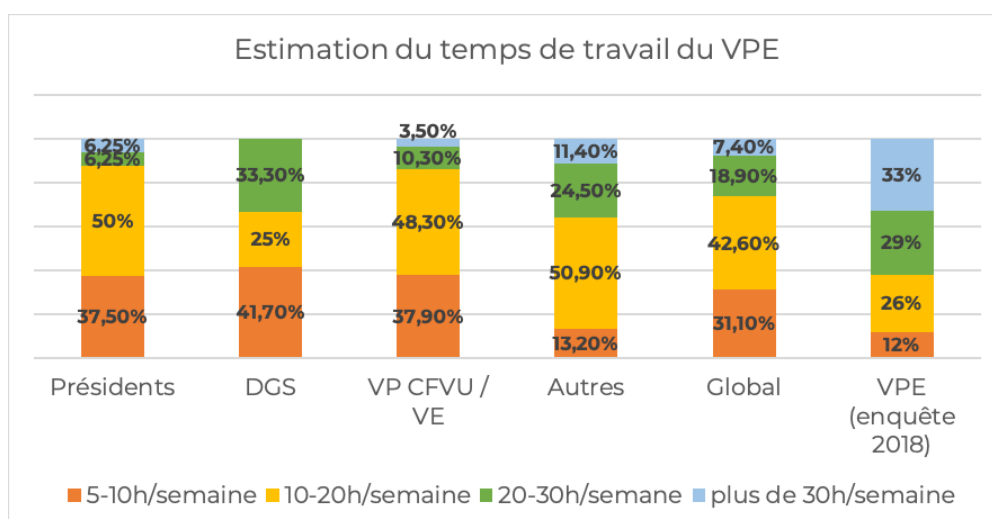
globale d'intégration par établissement. C'est sur la base de ces réponses que nous pouvons dégager des conclusions générales et des axes de développement pour garantir une meilleure intégration.

En deux mois, cette enquête a recueilli les réponses de 122 participants (responsables politiques et administratifs) de 47 établissements d'enseignement supérieur de France (métropole et territoires d'outre-mer).

L'INTÉGRATION DES VICES-PRÉSIDENTS ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

1. La reconnaissance de l'investissement des VPE et son accompagnement dans l'exercice de ses fonctions

1.1 Une différence criante entre le temps de travail déclaré par les VPE et le temps de travail estimé par les membres des équipes politiques et administratives



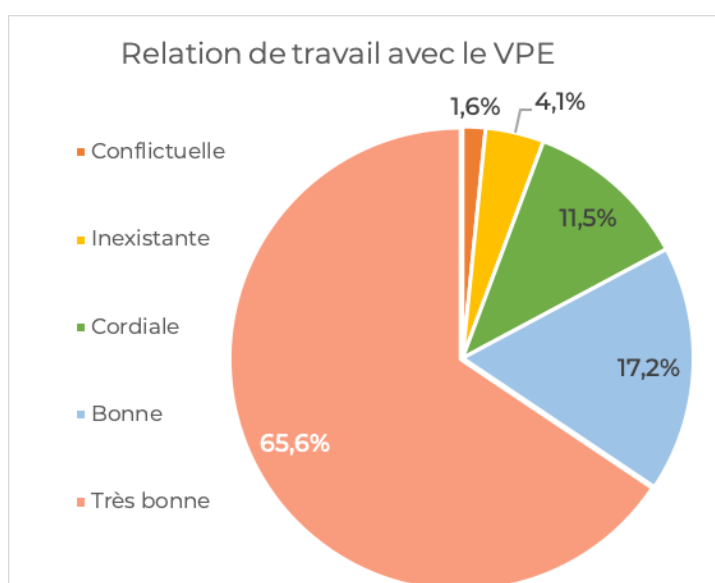
L'enquête de 2018 sur le rôle et les aménagements d'étude des VPE de France avait pour objectif de réaliser le portrait de la fonction de VPE. Cette analyse comportait des éléments sur le temps de travail des VPE. Aussi, 12% d'entre eux déclarent travailler entre 5 et 10 heures par semaine, 26% entre 10 et 20 heures par semaine, 29% entre 20 et 30 heures par semaine et 33% plus de 30 heures par semaine.

La même question, posée aux différents acteurs de l'ESR (politiques et administratifs) démontre qu'il y a une **nette différence entre l'activité du VPE et la perception de son activité par les différents membres de la communauté universitaire**. En effet, 31,1% estiment que le VPE de leur établissement

travaille entre 5 et 10h par semaine, 42% entre 10 et 20 heures, 19,3% entre 20 et 30 heures et seulement 7,6% plus de 30 heures par semaine.

Alors qu'il pourrait convenir de penser que les personnes les plus conscientes de la charge de travail des VPE seraient les VP en charge des thématiques de formation et de vie étudiante, les résultats de l'enquête montrent que, en moyenne, **leur estimation du temps de travail du VPE se trouve entre 5 et 20 heures par semaine** (plutôt dans la tranche 5-10h). Cette estimation est particulièrement présente chez les Présidents et les DGS.

1.2 Des relations de travail essentiellement bonnes



Même s'il est probable qu'en cas de relation uniquement conflictuelle entre un VPE et les équipes de son université, ces dernières n'aient pas rempli le questionnaire concernant l'intégration de leur VPE, il ressort des réponses obtenues que **la relation de travail avec le VPE est très majoritairement très bonne** (à 65,6%). Si ce chiffre est très encourageant, 4,1% déclarent n'avoir aucune relation de travail quelconque avec leur VPE et 11,5% déclarent que leur relation n'est que

cordiale. Parmi les sondés, 1,6% évoquent une relation conflictuelle que l'un d'entre eux justifie par des problèmes strictement personnels et un autre par des problèmes d'ordre politique (incapacité à travailler en lien avec l'équipe politique ou suivre les décisions prises). Il est compréhensible qu'il puisse être compliqué de mettre en place un cadre de travail quand les relations interpersonnelles sont compliquées, mais cela ne doit pas conduire à mettre de côté le VPE, ou se faire au détriment des étudiants.

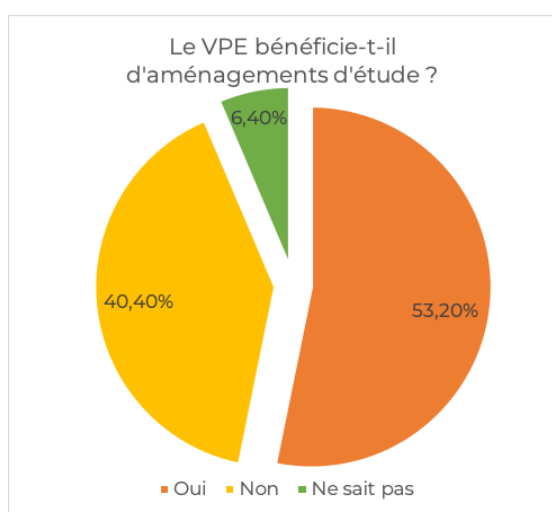
1.3 Un manque d'aménagement d'études en cohérence avec le statut de VPE

En parallèle du temps de travail imposé par son mandat, le VPE suit un cursus universitaire, comme tout étudiant. L'enquête de 2018 montre que 54% d'entre eux sont en Licence, 43% en Master et 3% en Doctorat. Cette dernière recensait également les accompagnements dont bénéficiait les VPE dans leur cursus universitaire. Aussi, plus de 50% d'entre eux rapportaient bénéficier d'aménagements contre plus de 40% qui n'en bénéficiaient pas. Cette tendance est confirmée en 2019. Sur 47

universités répondante, 25 déclarent proposer à leur VPE un aménagement dans le cadre de sa formation (aménagement qui n'est pas à sa charge, excluant donc notamment les redoublements et l'enseignement à distance autofinancé par le VPE), 19 ne proposent pas d'aménagement à leur VPE et 3 ne sont pas en mesure de répondre à cette question.

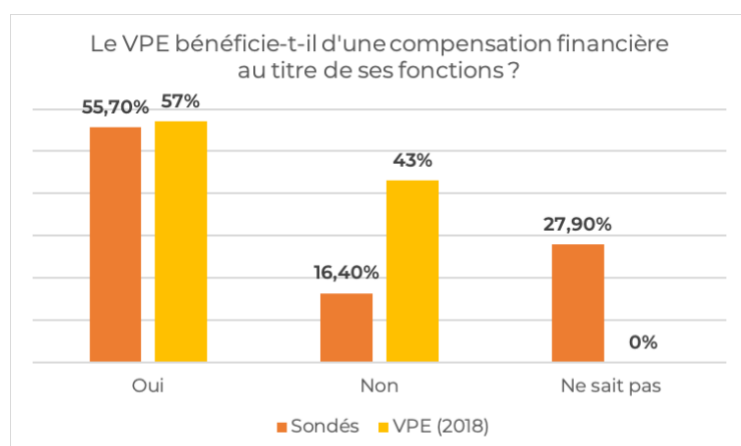
Les aménagements eux-mêmes varient d'un établissement à un autre comme en atteste l'enquête de 2018.

Si l'engagement étudiant bénéficie d'une reconnaissance de plus en plus poussée, l'engagement des VPE (qui représente une charge de travail encore plus importante) n'est malheureusement pas valorisé à hauteur de sa réalité par un texte de cadrage.



Considérant alors que le VPE est un VP statutaire d'établissement et que chaque VP bénéficie d'une décharge de son service d'enseignement et de recherche pour prendre compte de l'investissement nécessaire dans son mandat (décharge parfois complète pour les VP statutaires), **il est alors étonnant que 40,4% des VPE ne bénéficient pas d'aménagements.**

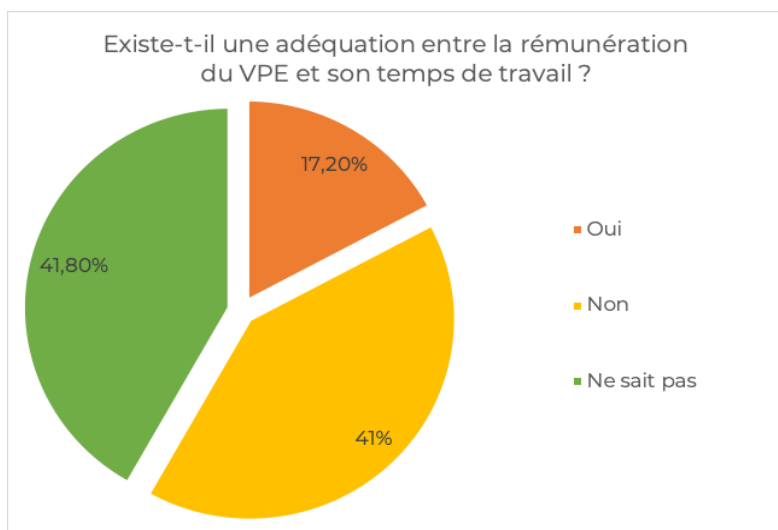
1.4 La reconnaissance du besoin d'une rémunération (légale) en adéquation avec le temps de travail réellement fourni par le VPE



Le 16 décembre 2019, la Cour des Comptes rappelle que : « *Attendu qu'en l'absence, dans le code de l'éducation ou dans un autre texte législatif ou réglementaire, de dispositions spécifiques au vice-président étudiant, le mandat de celui-ci est exercé, à l'instar des autres membres des conseils d'université, à titre gratuit.* »

Il est pourtant acquis que de nombreux établissements ont fait le choix de reconnaître l'engagement des VPE (comme celui des VP est reconnu par une indemnité) et les manières de financement de cette reconnaissance sont variés et sont toutes malheureusement d'une régularité relative.

En 2018, 57% des VPE déclaraient recevoir une indemnité au titre de leur mandat (pour **55,7% des sondés en 2019 ayant connaissance de cette rémunération**), rendant la pratique en nette rupture avec les textes inexistantes (indemnité de 100 à plus de 700€) et l'enquête actuelle dévoile que près de 41% des répondants (soit **70,4% de ceux avec un avis sur la question**) estiment que la rémunération du VPE de l'établissement n'est pas en adéquation avec son temps de travail effectif.

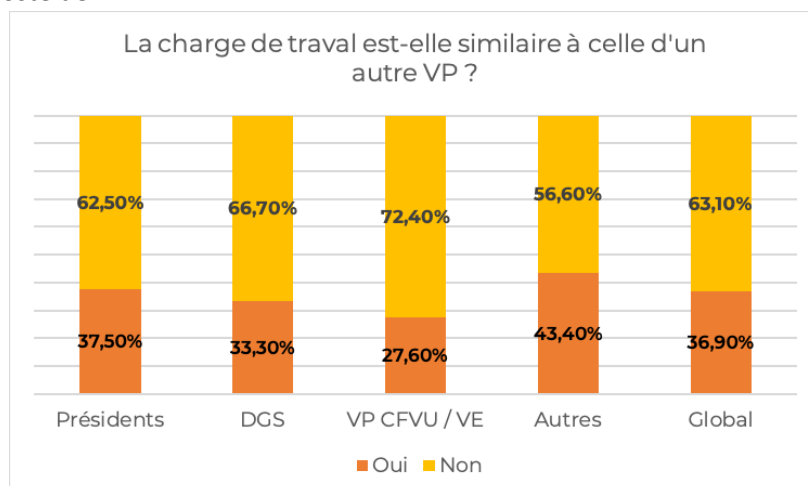


Cela peut se révéler problématique car conduit certains VPE à un triple engagement : études, mandat de Vice-Président et travail rémunérateur en parallèle. Ainsi, même si tous les VPE ne souhaitent pas forcément en bénéficier, un accompagnement financier du mandat permet à la personne exerçant son mandat de Vice-Président de subvenir à ses besoins et ainsi se consacrer plus sereinement à sa fonction.

2. La comparaison entre le VPE et les autres VP de l'établissement

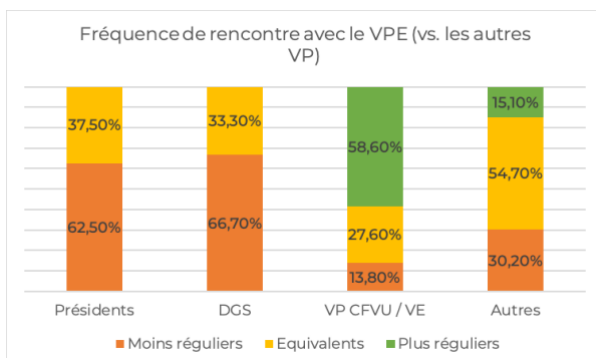
2.1 Une reconnaissance relative de la charge de travail représentée par un mandat VPE

Si le VPE est un étudiant au sein d'une équipe politique, il n'en est pas moins un Vice-président de plein exercice (avec ses prérogatives, sa charge de travail, ses études en parallèle de la même manière qu'un enseignant chercheur doit assurer son service d'enseignement et de recherche malgré son poste de VP.



Mais si le statut est similaire dans les textes à celui d'un autre VP (et même au-delà de certains puisque le VPE est un VP statutaire dont l'élection est obligatoire dans chaque établissement), on remarque qu'à la question « *La charge de travail du VPE est-elle similaire à celle d'un autre VP ?* », **la majorité des répondants estiment que non**. On observe un plus grand équilibre chez la catégorie « autres » (notamment composée d'administratifs dans le domaine de la vie étudiante qui sont, pour certains, quotidiennement au contact des VPE) et, de manière plus étonnante, une position très tranchée du côté des politiques en charge de la formation et vie étudiante qui, à **72,4% estiment que le VPE n'a pas une charge de travail similaire à la leur sur son domaine**. Il est d'autant plus étonnant que leur perception soit celle-ci lorsqu'il est absolument nécessaire que le VPE et le VP CFVU puissent travailler en équipe et d'égal à égal pour développer une politique solide à destination des usagers.

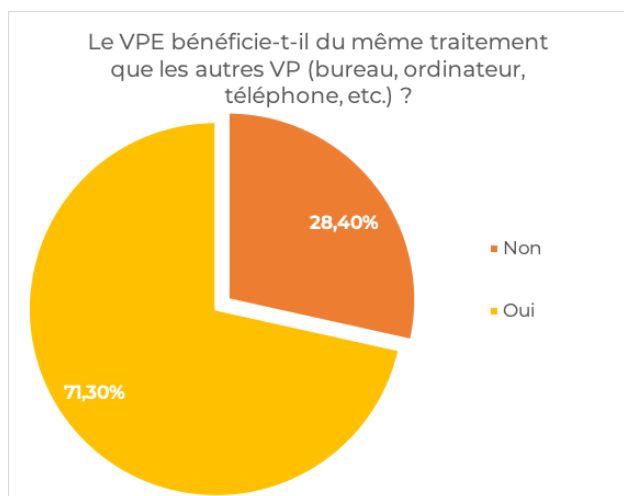
2.2 Une fréquence d'entretien avec les autres membres de l'équipe au mieux équivalente à celle des autres VP, souvent inférieure et très rarement supérieure



Concernant la fréquence d'entretien avec le VPE, on constate que les VP (chargés de mission) sur les thématiques formation et vie étudiante déclarent rencontrer plus fréquemment le VPE que les autres VP, les services administratifs (massivement représentés dans la catégorie « autres ») rencontrent les VPE presque autant que les autres VP de l'établissement.

Les réponses des Présidents et DGS sont plus nuancées cependant. En effet, **plus de la moitié des Présidents et DGS admettent rencontrer l'un des VP statutaires de l'établissement moins souvent que les autres VP**.

2.3 Un traitement matériel essentiellement similaire à celui des autres VP

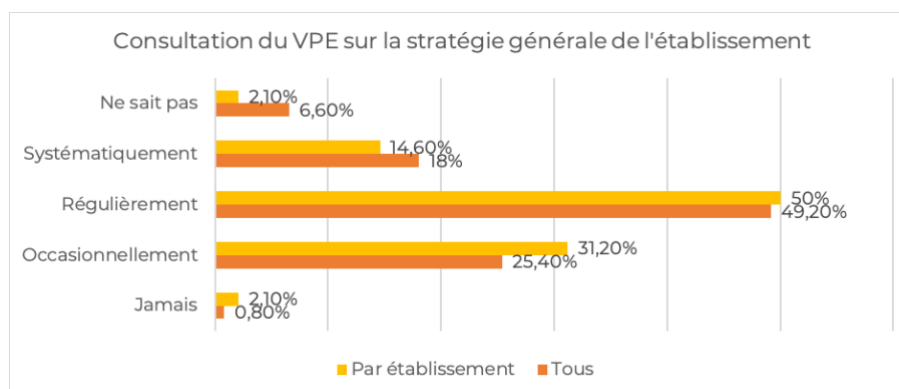


Il est cependant rassurant d'observer que dans près de 71,30% des établissements, le VPE bénéficie du même traitement matériel que les autres VP (mise à disposition d'un bureau, d'outils de travail – ordinateur, téléphone portable de fonction, etc. – de voiture de fonction dans certains cas, etc.), ce que nous saluons.

Force est alors de constater qu'il est **plus facile de garantir une égalité matérielle qu'une égalité fonctionnelle** entre les vice-présidents d'un établissement.

3. La place du VPE sur les aspects de stratégie générale de l'établissement

3.1 Une sollicitation du VPE limitée sur les aspects stratégiques de la politique de l'établissement

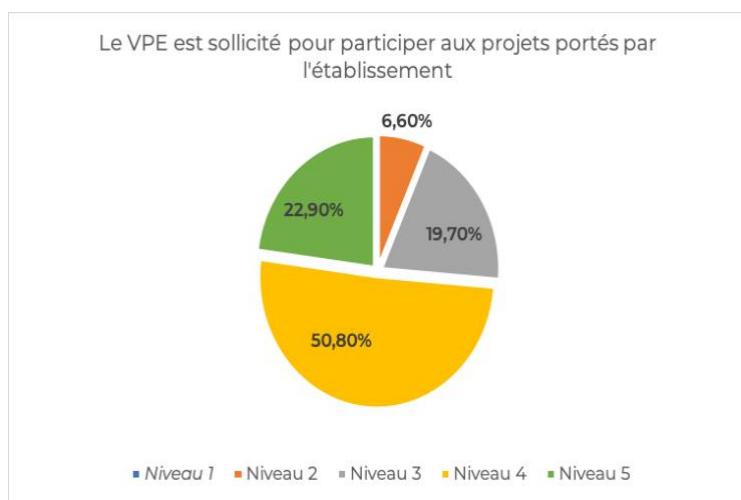


On constate facilement une consultation variable du VPE sur la stratégie de l'établissement qui n'est systématique que pour 14,6% des établissements répondants, régulière dans 50% des cas et occasionnelle dans 31,2% des cas.

Si la **déclaration, pour 2,10% des établissements de ne jamais consulter le VPE sur les questions de stratégie générale** est surprenante, elle est équivalente aux aveux de consultation « occasionnelle » ou « régulière » qui laissent entendre que le VPE (pourtant supposé aider à penser la politique de l'établissement à destination des usagers) n'est pas moteur de cette politique d'établissement, ou, à défaut, consulté.

Il est vrai que **le positionnement de certains VPE et leur mode d'élection rendent parfois difficile cette intégration poussée** dans le processus de décision de l'avenir de l'établissement (notamment dans le contexte des projets où certaines listes étudiantes élues ont marqué leur opposition à ces projets). Toutefois, la vision d'un VPE, sa connaissance du terrain et de l'impact réel des décisions politique de la Présidence sur les usagers reste un outil important et **son statut au sein d'une équipe doit demeurer indéniable**. Son implication sur les questions de politique générale de l'établissement est d'ailleurs prise en compte lors des évaluations par le HCERES notamment.

3.2 «Une contribution du VPE aux projets de l'établissement plus satisfaisante



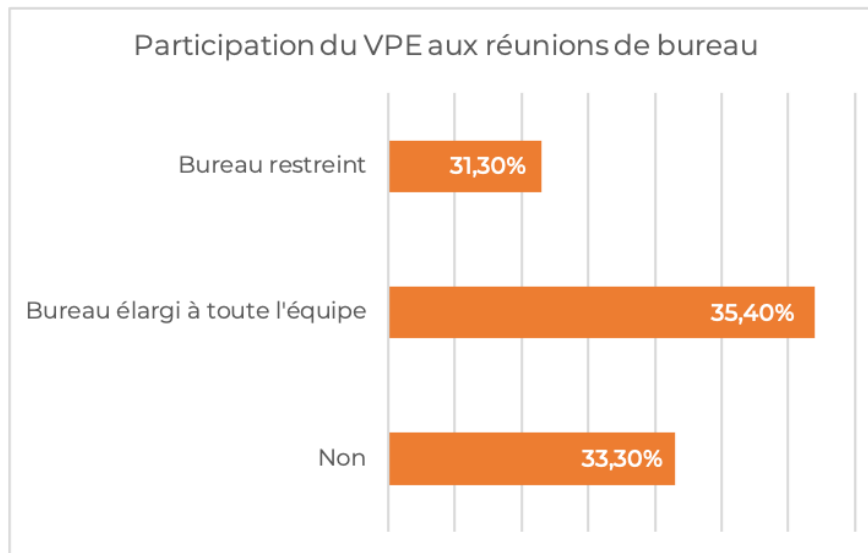
Concernant la participation du VPE aux projets portés par l'établissement, on note qu'aucun établissement déclare ne jamais solliciter son VPE, qu'un peu plus d'un quart d'entre eux admet une intégration existante mais encore plutôt limitée de son VPE. Cependant **près des trois quarts des établissements sollicitent activement leur VPE pour être partie prenante aux projets de l'établissement** (notamment événements).

3.3 Une participation encore trop légère au collectif au sein de l'équipe politique de l'établissement

L'appellation change peut-être d'un établissement à un autre mais qu'il s'agisse de réunions d'équipe de direction, de réunions de bureau politique, etc., le VPE, membre à part entière de l'équipe politique de son établissement, peut en théorie être convié à participer aux temps d'échange propre aux équipes politiques. On remarque cependant une répartition équilibrée entre ceux qui ne sont conviés à aucun de ces temps (33%), ceux (majorité à 35,4%) qui ne sont conviés qu'aux réunions qui regroupent l'intégralité de l'équipe politique (tous les VP et chargés de mission) et ceux qui sont conviés à des réunions où toute l'équipe n'est pas systématiquement conviée (31,3%).

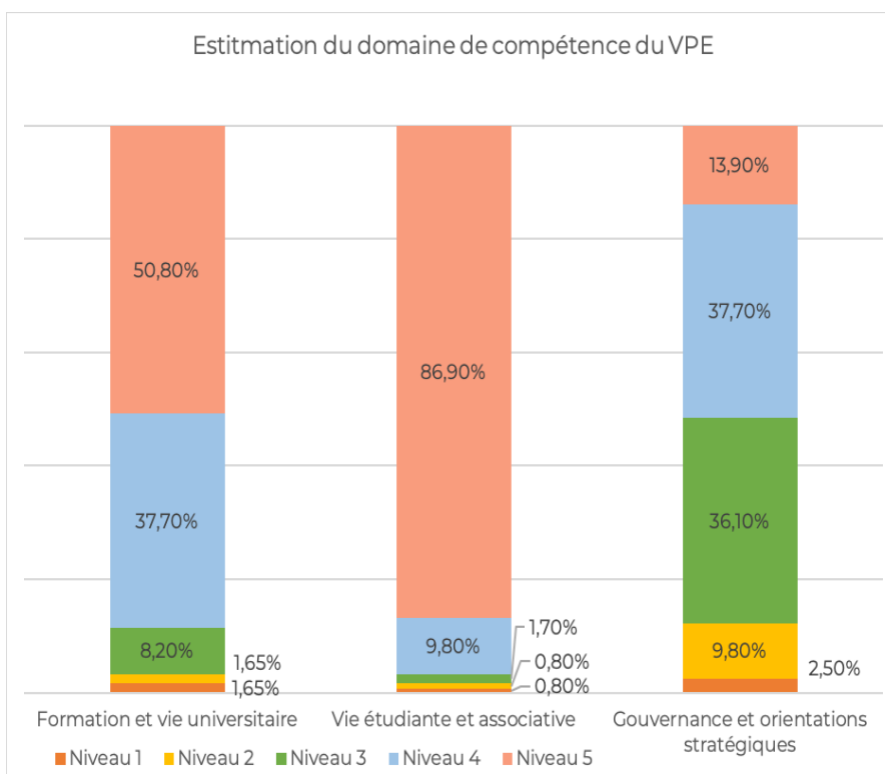
⁴ La réponse à cette question était sous forme de curseur : le niveau 1 correspond au niveau de sollicitation le plus faible, le niveau 5 au niveau de sollicitation le plus élevé.

Là où un VP CVFU, CA ou Recherche serait à coup sûr convié, un VPE reste dans les deux tiers des cas, écarté des questions stratégiques de l'établissement, contrairement aux autres VP statutaires et, dans un tiers des cas, mis à l'écart de l'équipe politique à laquelle il appartient pourtant.



4. Les domaines d'activité du VPE et la connaissance/reconnaissance de son action au sein de l'établissement

4.1. La limitation trop fréquente du domaine d'action du VPE à la vie étudiante et associative



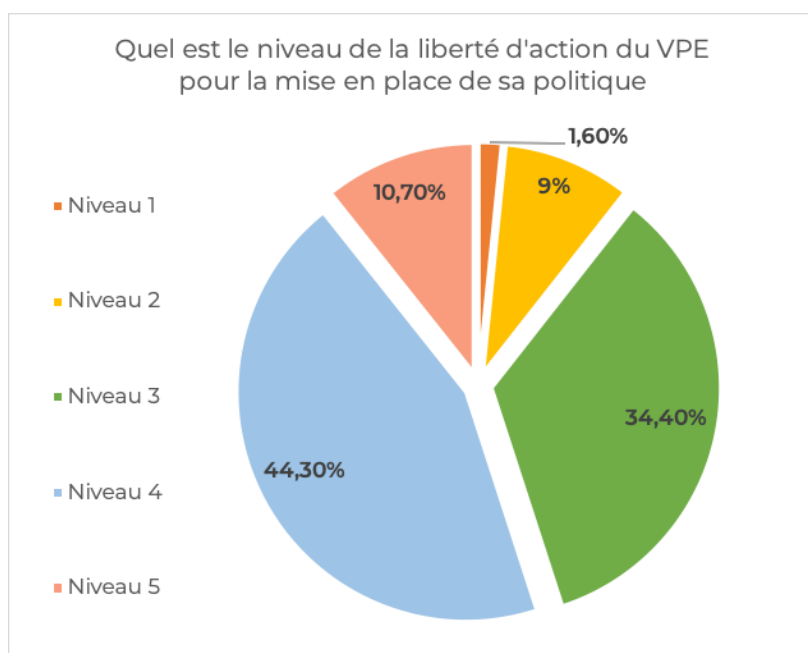
Il est assez fréquent que les VPE rapportent une impossibilité d'étendre leur domaine de compétence au-delà de la vie étudiante (et plus spécialement de la vie associative sur laquelle leur plus-value est plus facilement reconnue). Il ressort des résultats de l'enquête que **les différents acteurs des établissements n'ont aucun mal (sauf cas particuliers) à reconnaître la compétence totale d'un VPE sur les questions de vie étudiante et associative**

(86,9% estiment qu'un VPE est pleinement compétent sur ces questions) et sur les questions de formation et vie universitaire même si on peut observer davantage de contraste.

Concernant la gouvernance et les orientations stratégiques de l'établissement, se font plus rares ceux qui estiment que le VPE est pleinement compétent (seulement 13,9% des sondés) et près de 50% des sondés estiment que ces thématiques sont peu, voire pas (pour près de 10% des sondés), de la prérogative du VPE. Ces chiffres ont donc tendance à expliquer l'absence de consultation du VPE sur les questions stratégiques de l'établissement.

Invités à rajouter des domaines de compétence s'ils l'estimaient nécessaire, certains répondants ont mis en lumière la compétence du VPE sur le lien avec la communauté étudiante en période de crise, le développement durable, la culture, les affaires internationales, les infrastructures, les relations avec les territoires, la politique immobilière, etc.

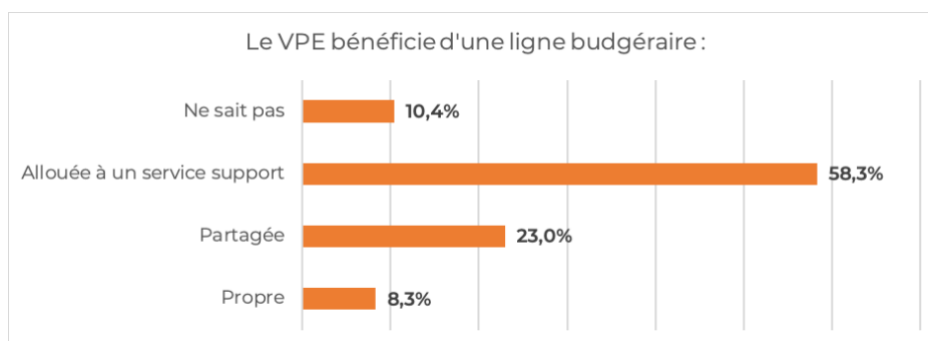
4.2. Une liberté d'action du VPE très inégale, à l'image de la connaissance de ses actions par les différents acteurs



Une fois le champ d'action du VPE plus ou moins délimité (et souvent même limité) autour des questions de vie étudiante et associative (et parfois plus largement autour de celles de la formation ou encore de la gouvernance), il était intéressant d'avoir un aperçu de la liberté d'action du VPE dans les domaines qui lui sont dédiés pour mettre en place une réelle politique à destination des usagers de son établissement.

On notera donc que **plus de 50% sont considérés comme ayant une large marge de manœuvre** (totale ou presque) **pour mettre en place leur politique** alors que 45,63% d'entre eux ont une liberté d'action moyenne (pour 34,4%) voire limitée.

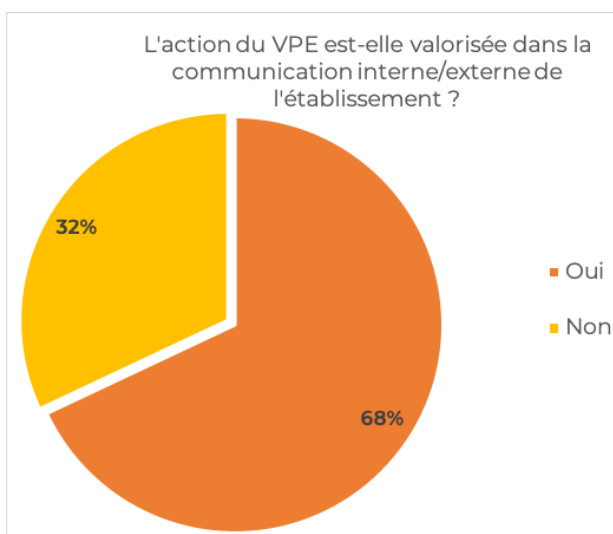
Toute liberté d'action, aussi illimitée soit-elle, ne peut pas se traduire en actions concrètes sans qu'un investissement soit réalisé par l'établissement. Il semblait alors essentiel de savoir si le VPE bénéficiait d'une ligne budgétaire propre, partagée ou allouée à un service support en charge de développer les actions proposées. Malgré un affichage large d'autonomie, **seuls 8,3% des VPE de France bénéficient d'une ligne budgétaire propre** soumise à leur seule volonté (sous condition de validation des conseils ou non), 23% partagent une ligne budgétaire avec un autre VP (généralement le VP CFVU) et plus de 58% n'ont d'influence que sur un budget alloué à un service (FSDIE, CVEC, etc.).



Il y a donc fort à parier que la liberté d'action totale ou presque revendiquée dans plus de 50% s'applique sur ces lignes budgétaires indirectement soumises aux décisions du VPE. L'exemple de la CVEC est cependant frappant et on remarque encore aujourd'hui de grandes disparités dans la gestion de ce fonds (soumise à l'entière gestion du VPE dans certains établissements ou échappant complètement à son avis dans d'autres).

4.3. Une valorisation revendiquée et affirmée de l'action du VPE

Les établissements revendiquent une action du VPE, que ce soit à l'interne comme à l'externe.

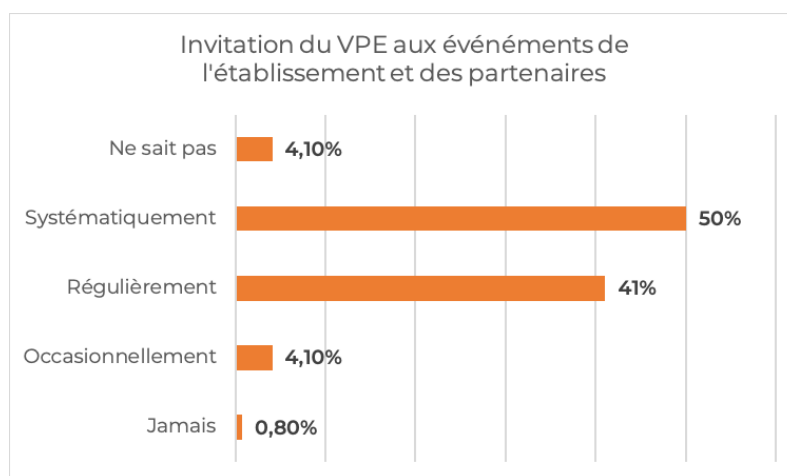


Qu'il s'agisse alors de communiqués de presse, de newsletter interne, de mails aux étudiants ou d'annonces sur les réseaux sociaux, les établissements travaillent à la valorisation des actions de leur VPE pour 68% d'entre eux. Malgré cette bonne volonté qu'il convient de saluer chez la majorité des établissements, il convient cependant de noter que **32% des établissements ne valorisent pas l'action de leur VPE, que**

ce soit dans leur communication interne ou externe. Ces 32% correspondent sans doute en partie aux

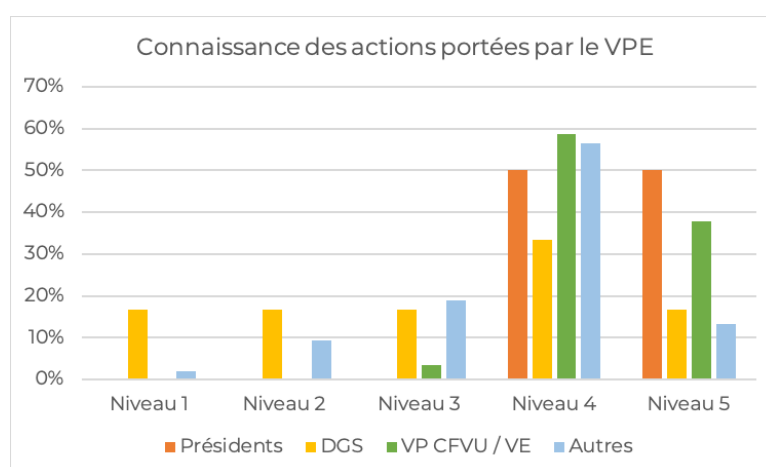
établissements dans lesquels la liberté d'action du VPE dans la mise en place de sa politique s'est révélée limitée.

On notera par ailleurs la présence et l'invitation systématique du VPE aux événements de l'établissement et des partenaires dans 50% des cas ce qui les rapproche du statut d'un VP à part entière (malgré donc près de 50% des établissements dans lesquels cette invitation n'est pas systématique).



4.4. La connaissance des actions portées par le VPE sujette à de profondes disparités

Après avoir sondé les acteurs interrogés sur les domaines de compétence des VPE, la liberté d'action de ces derniers et l'appui dont ils pouvaient (ou non) bénéficier dans le but de développer leur activité, il était pertinent de faire état du niveau d'information des différents participants à l'enquête concernant les actions de leur VPE au quotidien afin de savoir s'ils étaient réellement intéressés et informés.⁵



⁵ Indication de lecture du graphique : le niveau 1 correspond à une connaissance très faible des actions, le niveau 5 à un très bon niveau de connaissance.

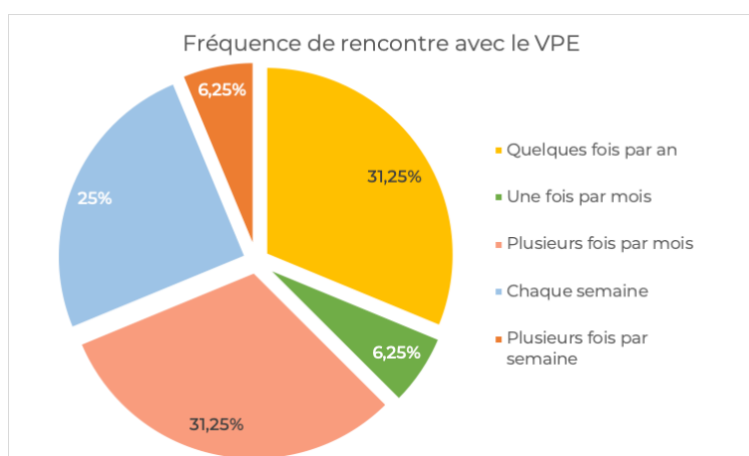
On remarque alors une différence réelle entre les responsables politiques et administratifs concernant l'action du VPE. Par exemple, **50% des DGS admettent connaître peu ou presque pas les actions portées par les VPE**, quand chez les autres responsables administratifs ou les membres d'équipe politique non spécialisés dans la formation et vie universitaire (catégorie « autres »), ce nombre est de 30%. Inversement, 50% des DGS déclarent connaître bien, voire très bien, les actions portées par les VPE pour 70% de la catégorie « autres ».

Les Présidents et responsables politique formation et vie étudiante, quant à eux, n'admettent pas de méconnaissance quelconque de ces actions puisque **100% des présidents estiment connaître totalement ou presque les actions de leur VPE** (malgré une fréquence d'entretien plutôt limitée pour la plupart, voir *infra*) **pour 97% des VP CFVU et Vie Étudiante**.

5. Les relations quotidiennes entre le VPE et les membres de l'équipe politique

5.1 Le VPE et le Président d'université : un lien trop ténu qu'il conviendrait de renforcer

Parmi les 122 répondants de l'enquête, 13,3% d'entre eux étaient Présidents d'EPSCP (soit 16 présidences qui ont répondu à l'enquête sur près d'une centaine d'établissements sondés). Si cette

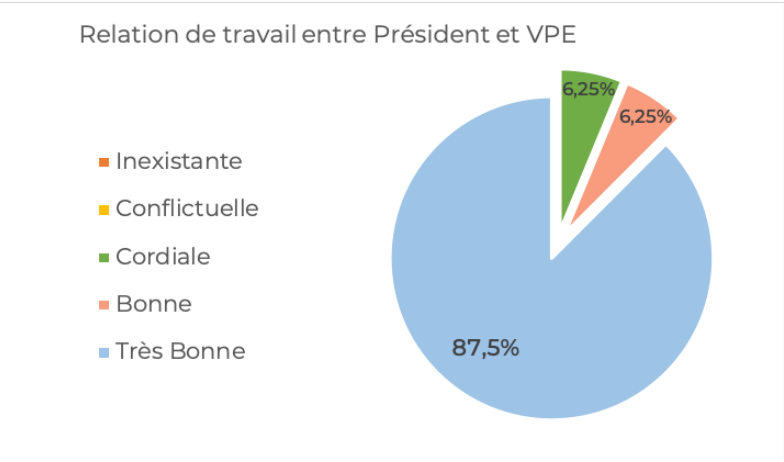


faible quantité de réponses ne permet pas de dégager des tendances qui sauraient être complètement représentatives des pratiques dans les établissements de France, elle est cependant représentative d'une faible implication dans les questions d'intégration des VPE.

Les Présidents qui ont répondu au questionnaire rapportent que leurs rapports avec le VPE sont majoritairement limités. En effet, **31,25% d'entre eux rapportent ne rencontrer leur VPE que quelques fois par an** ou une fois par mois pour 6,25%.

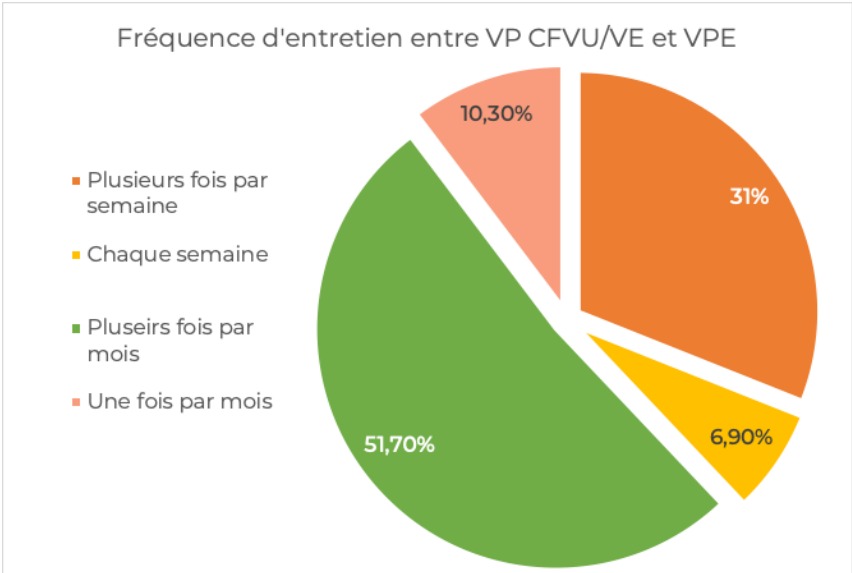
Presque un tiers des Présidents rapportent cependant rencontrer leur VPE plus d’une fois par mois et **pour près d’un tiers, les rencontres sont au moins hebdomadaires** (25% déclarent rencontrer leur VPE chaque semaine et 6,25% plusieurs fois par semaine).

Si les relations entre Président et VPE ne semblent pas particulièrement fréquentes, elles apparaissent comme étant généralement apaisées ou, au minimum, cordiales. En effet, **87,5% des Présidents estiment avoir une très bonne relation de travail avec leur VPE** et aucun ne déplore une relation inexistante ou même conflictuelle.

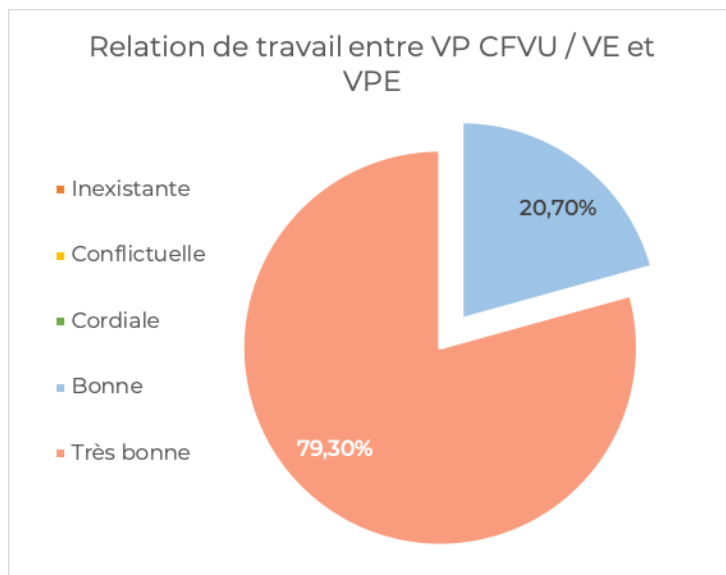


Il est tout de même à noter que l’absence de réponse à cette question peut s’expliquer par des relations conflictuelles : le choix pourrait être fait de ne pas répondre, plutôt que répondre que la relation est inexistante ou conflictuelle.

5.2 Le VPE et le VP CFVU/VE : une fréquence soutenue qui ne garantit cependant pas toujours une compréhension et une liberté d’action totale



Les VP CFVU et VE (comprendre ici Vice-présidents mais aussi Chargés de Mission sur la thématique vie étudiante) représentent 29,5% des sondés et sont ceux qui déclarent avoir des entretiens le plus fréquemment. En effet, seulement 10,3% d’entre eux ne rencontrent le VPE qu’une fois par mois, plus de 50% le rencontrent plusieurs fois par mois et **une large partie s’entretient avec son VPE de manière hebdomadaire ou même plusieurs fois par semaine pour 31% d’entre eux.**



Les relations entre VPE et VP CFVU/VE sont parmi les meilleures rapportées. En effet, **79,3% des VP CFVU et VP VE déclarent avoir de très bonnes relations de travail avec leur VPE**, les autres estiment leurs relations bonnes. Aucun VP CFVU ne rapporte de relation cordiale, conflictuelle ou inexistantes avec leur VPE. Certains VP notent cependant en commentaire que ces relations dépendent particulièrement du VPE en poste et ceux qui en ont connu plusieurs ont admis que toutes n’ont pas toujours été de la même qualité et avoir connu des relations particulièrement conflictuelles par le passé (notamment pour des raisons politiques)

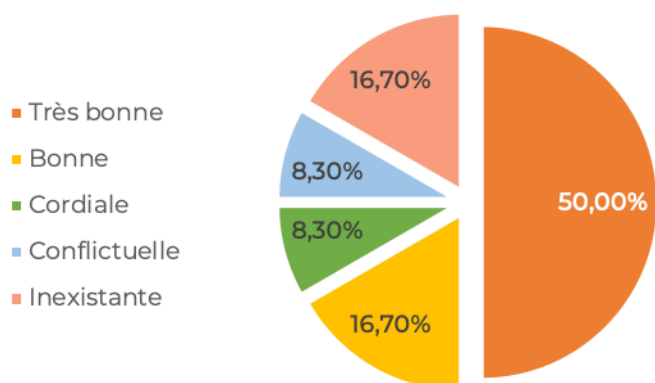
6. Les relations quotidiennes entre le VPE et les équipes administratives

Adressée à la fois aux membres des équipes politiques et aux membres des équipes administratives des établissements de l’ESR, l’enquête a recueilli 122 réponses dont 22% de personnels administratifs (DGS, DGS Adjoints, Directeurs de Services, Chefs de Services, etc.) Parmi eux, 42,3% sont DGS ou DGSA d’université.

6.1 Entre rapports fréquents et inexistantes, une disparité évidente des liens entre VPE et DGS dans les établissements

Les résultats du sondage auprès des Directeurs Généraux des Services des différents établissements nous offrent une large vision des différentes situations dans les relations entre VPE et DGS.

Relation de travail entre DGS et VPE

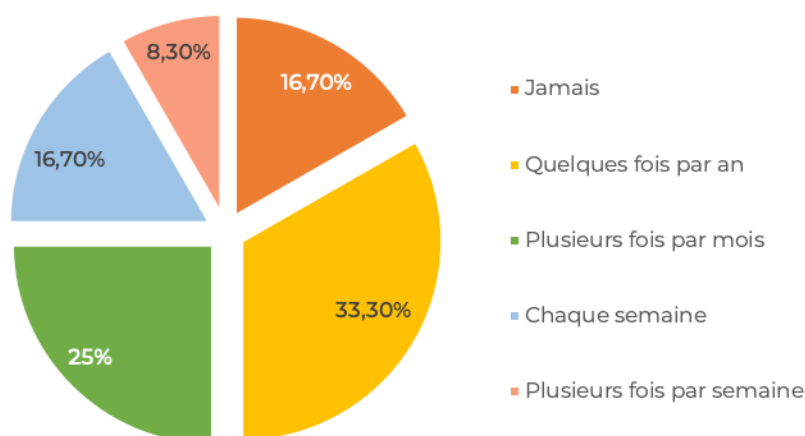


De tous les corps concernés par le questionnaire sur l'intégration des VPE aux équipes politiques et administratives, l'échantillon de réponse des DGS constitue le vivier de réponses le plus varié. Alors qu'une majeure partie considère entretenir de très bonnes relations de travail avec leur VPE, d'autres admettent entretenir une relation parfois conflictuelle (essentiellement pour des raisons politiques) et **16,7% d'entre eux révèlent**

n'avoir aucune relation de travail avec le Vice-président Étudiant de leur établissement.

Si l'intégration des étudiants au sein d'une équipe politique n'est pas toujours aisée, son action est grandement facilitée par l'appui des équipes administratives au premier plan de l'exécution et de

Fréquence d'entretien entre le DGS et le VPE

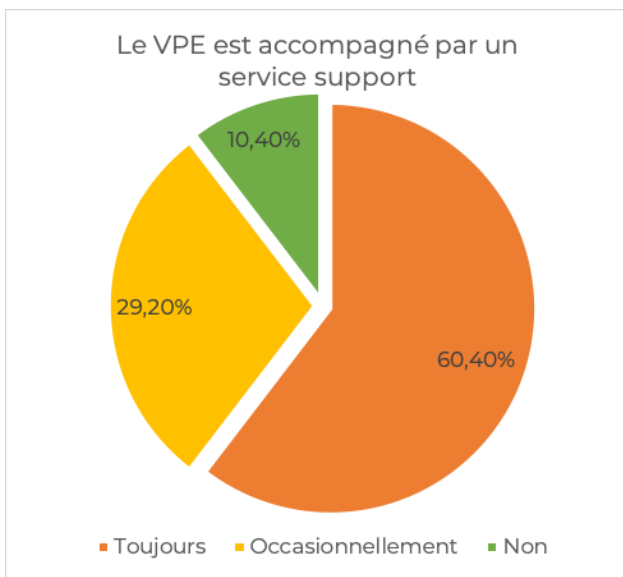


la déclinaison des politiques de l'établissement. L'absence d'un lien concret entre le VPE et le Directeur de cette administration est un frein considérable à l'intégration des VPE qui, contrairement aux autres VP, n'ont alors pas de lien direct avec la hiérarchie administrative ni d'appui en cas d'éventuel conflit.

Les DGS reconnaissent un léger manque de lien entre eux et le VPE de leur établissement. Aussi, il n'est pas étonnant que ceux qui affichent une relation de travail inexistante avec leur VPE reconnaissent ne jamais s'entretenir avec.

Rares sont les DGS qui s'entretiennent donc avec le VPE plusieurs fois par semaine afin d'évoquer les affaires courantes mais 50% d'entre eux rencontrent le VPE plusieurs fois par mois (si ce n'est plusieurs fois par semaine pour 8,3% des participants à l'enquête).

6.2 Le soutien des services (ou d'un service support) : un point essentiel de l'intégration du VPE et de son action quotidienne



Si tous ne sont pas intégrés de la même manière, les VPE ne peuvent pas agir sans un soutien des services administratifs (généralement le service Vie Étudiante de l'établissement mais parfois aussi un BVE) qui ont la charge de décliner les actions qui découlent des décisions politique du VPE.

On notera alors que **dans 60,4% des cas, le VPE est systématiquement accompagné d'un service support** qui assure cette mise en place des décisions prises dans les domaines de compétence du VPE. Il reste alors **29,2% des VPE qui n'ont de soutien administratif qu'occasionnellement et 10,4% qui n'en ont jamais aucun**. Ces deux derniers chiffres dévoilent une situation qui, au court d'un mandat, peut profondément entraver l'action du VPE à l'égard des usagers et le développement d'actions de vie étudiante (le plus souvent) dans l'établissement.

CONCLUSION

La question de l'intégration des VPE nécessite d'être constamment travaillée et repensée mais cette intégration ne se fera sans l'action concrète des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. A l'heure où les établissements sont d'une taille de plus en plus importante, où l'ESR connaît une restructuration sans précédent et où des fonds ont été alloués à la Vie Étudiante (CVEC), la fonction de VPE représente une réelle valeur ajoutée dans l'amélioration des conditions de vie et d'étude des usagers du service public.

Il appartient alors aux VPE de se saisir de leur fonction et aux équipes politiques et administratives de les y aider du mieux possible, leur permettant alors d'être les réels pilotes de la politique d'un établissement à destination de ses usagers, au même titre que tout autre Vice-président.

Cette enquête nous permet d'identifier les axes de travail suivants :

- si les relations de travail avec le VPE sont essentiellement bonnes, des échanges plus réguliers sont nécessaires avec le reste de l'équipe afin de lui permettre d'être pleinement intégré et d'avoir un bon niveau d'information et de mener une politique en réelle cohérence avec celle de l'établissement ;
- il est nécessaire de mieux prendre conscience du temps consacré à l'exercice de cette mission ;
- le VPE doit avoir un cadre d'exercice de sa mission qui lui permette de l'assurer au mieux, à travers un aménagement d'études cohérent et conséquent mais également, s'il le souhaite, une indemnité financière afin qu'il n'ait pas à se tourner vers un travail d'appoint nécessaire pour subvenir à ses besoins ;
- le VPE a des compétences, qui s'étendent au-delà des questions de formation et de vie universitaire, qu'il peut mettre au service de la politique de l'établissement et qui doivent être reconnues ;
- un cadrage au niveau national de la fonction de VPE, via un texte réglementaire permettrait, tout en garantissant l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur, de renforcer la place des étudiants vice-présidents au sein des établissements.

REMERCIEMENTS

La Conférence des Étudiants Vice-Présidents d'Universités remercie la Conférence des Présidents d'Université, l'Association des DGS et le réseau des VP CFVU pour leur relai de l'enquête sur l'intégration des VPE dans les équipes politiques et administratives des universités.

La CEVPU remercie également l'Université d'Angers, l'Université d'Artois, l'Université de Bordeaux, Bordeaux INP, l'Université de Bourgogne, l'Université Bretagne Sud, l'Université de Caen Normandie, l'Université Cergy-Pontoise, l'Université de Normandie, la ComUE Université Grenoble Alpes, l'Université de Corse Pasquale Paoli, l'Université de Franche-Comté, l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP, l'Université de Guyane, l'Université de Haute Alsace, l'Université de La Réunion, l'Université Le Havre Normandie, l'Université du Littoral Côte d'Opale, l'Université de Lorraine, l'Université Claude Bernard Lyon I, l'Université Lumière Lyon II, l'Université de Montpellier, l'Université Paul Valéry Montpellier III, l'Université de Nantes, l'Université de Nice Sophia Antipolis, l'Université de Nîmes, l'Université de Nouvelle Calédonie, l'Université d'Orléans, l'Université Paris XIII, l'Université Paris Descartes, l'Université Paris Est Marne-la-Vallée, l'Université Paris Sud, l'Université Paris-Dauphine, l'Université de Perpignan Via Domitia, l'Université de Picardie Jules Vernes, l'Université de Poitiers, l'Université de la Polynésie Française, l'Université Polyethnique des Hauts de France, l'Université de Reims Champagne-Ardenne, l'Université Rennes I, l'Université Rennes II, l'Université de Rouen Normandie, Sorbonne Université, l'Université Technologique de Compiègne, l'Université de Toulon, l'Université de Tours et l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines pour leur participation et celle de leurs équipes politiques et administratives. ⁶

La CEVPU remercie Jeremy Estèves, Amélie Renaud et Marie Mazonot, responsables du *Pôle de sensibilisation des acteurs de l'ESR à l'action des VPE* (pour certains sur deux mandats successifs) pour la réalisation de l'enquête et le travail fourni sur les résultats. Le *Pôle de sensibilisation des acteurs de l'ESR à l'action des VPE* remercie les bureaux successifs de la CEVPU ainsi que les Présidents Damien Klæyle et Clémence Didier pour leur soutien tout au long de ce travail.

⁶ Certains établissements ont, depuis leur réponse à l'enquête, changé de périmètre et de nom.