Enquête sur les conditions et l'environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2025
(BIATSS, Enseignants, Enseignants-Chercheurs)

Principaux résultats
(thématiques abordées non-exhaustives)

Service des Enquêtes et Analyses (SEA)
www.uvsq.fr/sea

Conditions et environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2025

1. Les caractéristiques des répondants
   - I. La catégorie d'emploi
   - II. La composante / le site de rattachement
   - III. L'ancienneté, le sexe et les aménagements liés à un handicap
2. Les situations difficiles, problématiques et graves
   - I. Les difficultés dans le quotidien professionnel
   - II. Les situations problématiques
   - III. Les situations de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS)
3. La santé et la sécurité au travail
   - I. La dernière visite avec la médecine du travail
   - II. Les situations problématiques, l'accès aux registres de signalement
4. L'environnement de travail
   - I. Les moyens matériels mis à disposition sur site
   - II. Les outils numériques
   - III. Les services de la vie universitaire
   - IV. Les propositions d'amélioration
5. La caractérisation du travail
   - I. Les évènements survenus et le rapport au travail
   - II. Les formations, la rémunération et l'évolution de carrière
   - III. Le poste et l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS
   - IV. Les propositions d'amélioration
6. Le bilan des personnels
   - I. L'appréciation de l'année professionnelle
   - II. La recommandation de l'université comme employeur

1. Les caractéristiques des répondants
1.1. La catégorie d'emploi

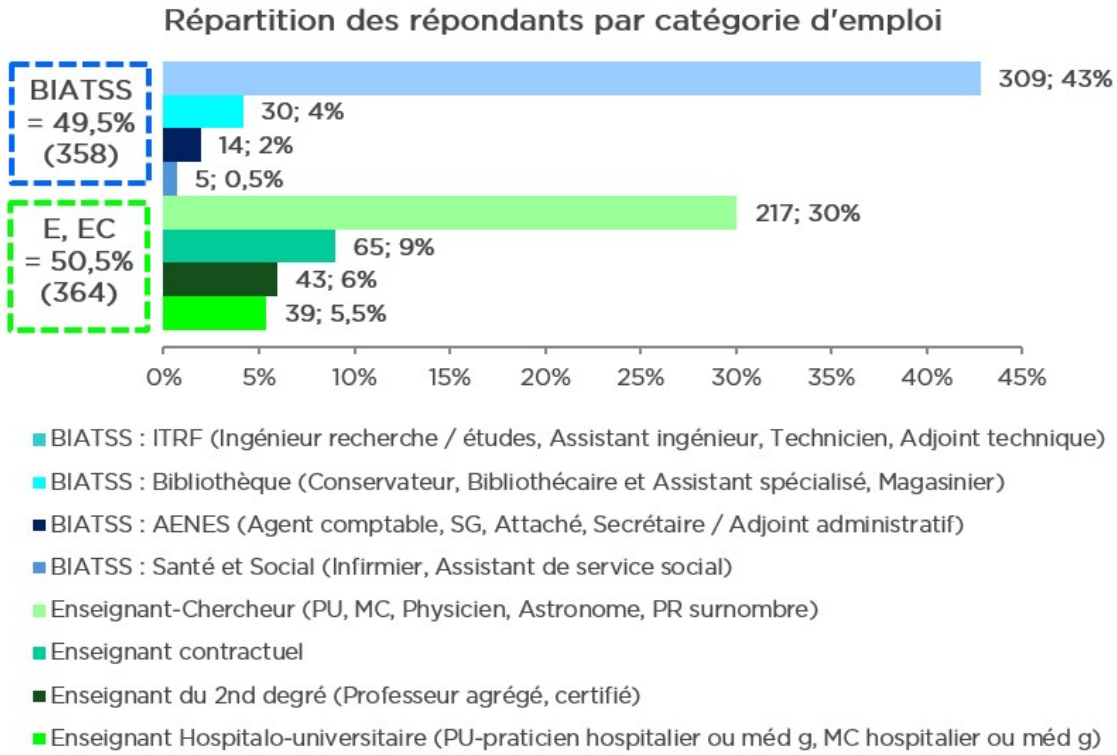
>> Enquête en **ligne réalisée** de **mi-mars** à **fin mai 2026**
Enquêtés* : 1 720
Répondants : 722

** Hors personnels hébergés, en disponibilité, en détachement, en congé parental ou de longue durée maladie, enseignants vacataires (Source : SIHAM, mars 2026).*

=> Un taux de réponse de **42%***

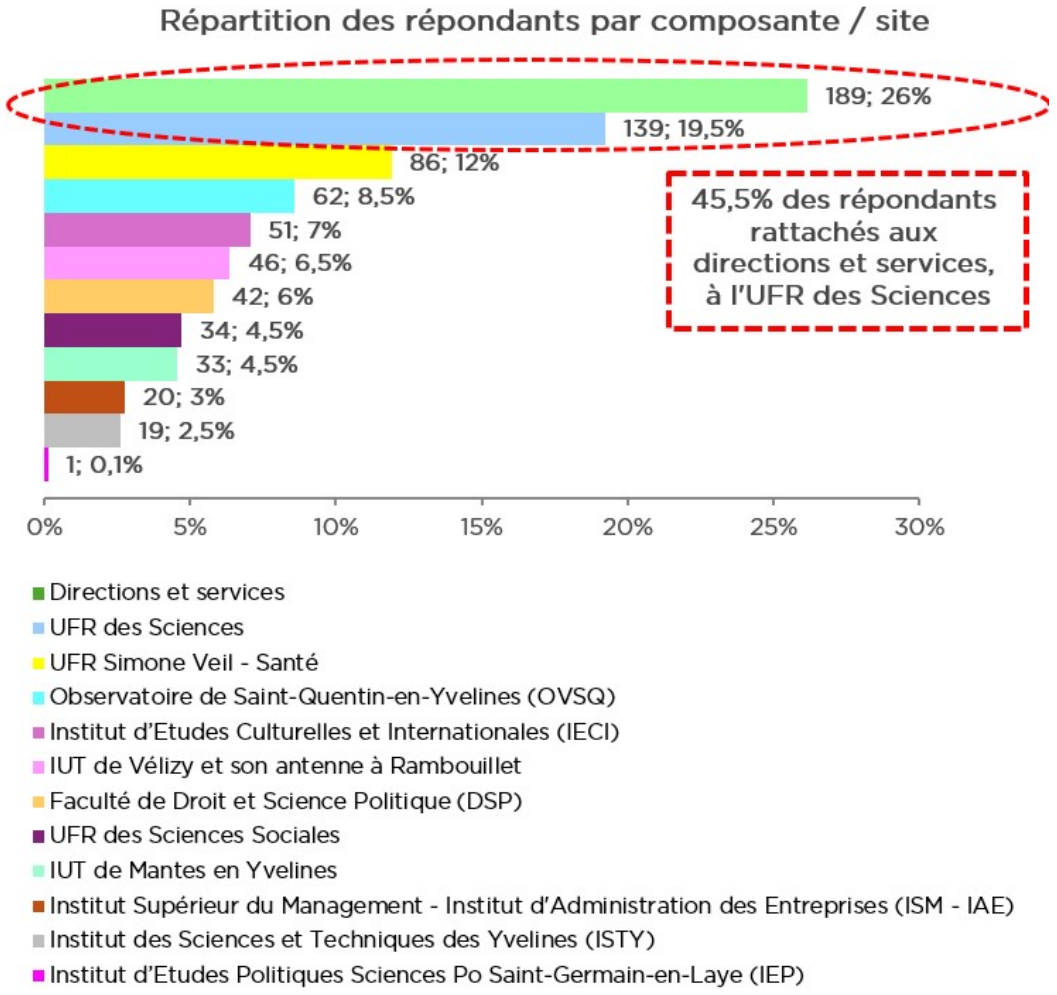
** L'enquête doit avoir répondu, a minima, à la moitié du questionnaire pour que sa saisie soit comptabilisée.*

(Taux de réponse estimés lors des enquêtes précédentes : 30,5% en 2021-22, 23,5% en 2020-21 et 35,5% en 2019-20. En 2019-20 et 2020-21 : les enseignants contractuels sont exclus de l'enquête ; les personnels en disponibilité, détachement, congé parental ou longue maladie, hébergés sont intégrés)



>> Il y a une **équité** parmi les **répondants** : **près** d'**1 sur 2** est **BIATSS** (principalement ITRF) et un peu **plus** d'**1 sur 2** est **E, EC** (majoritairement Enseignant-Chercheur) (plus de 6 sur 10 sont BIATSS en 2021-22).

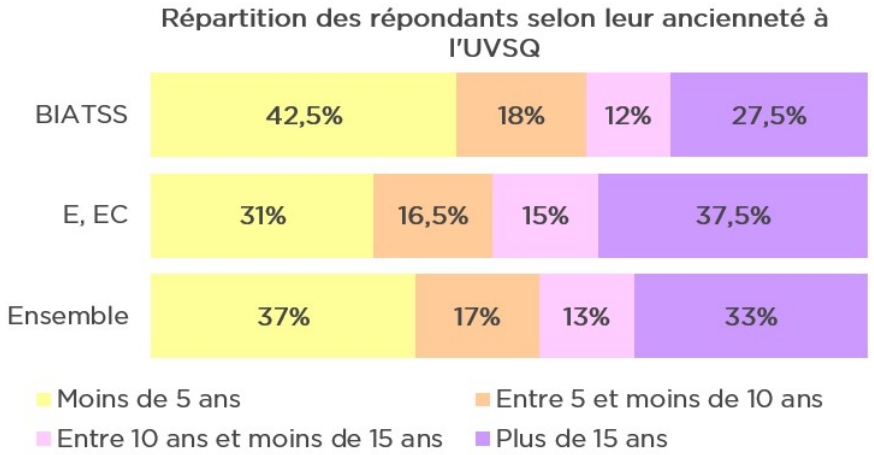
1. Les caractéristiques des répondants
1.2. La composante / le site de rattachement

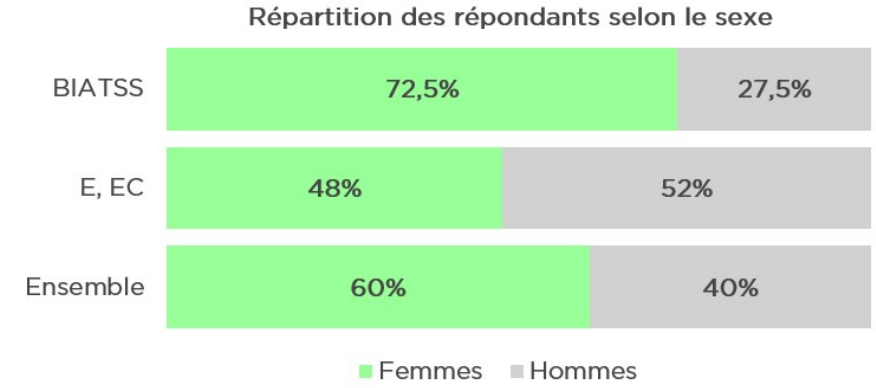


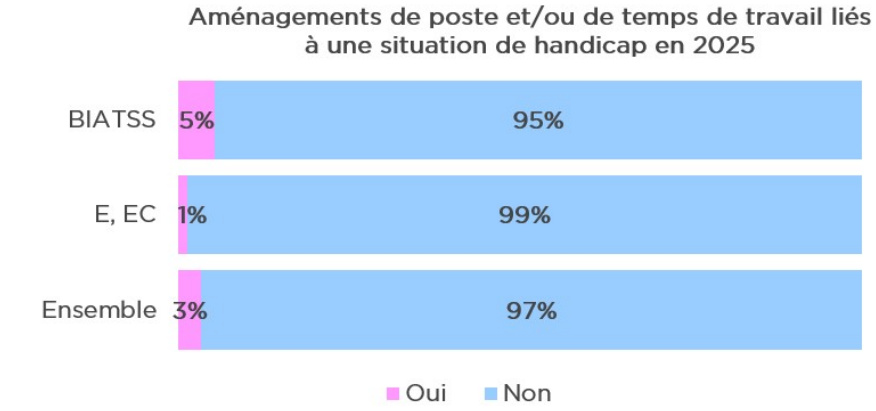
>> Plus de 4 répondants **sur 10** sont rattachés aux **directions et services**, ainsi qu'à **l'UFR des Sciences** (idem en 2021-22).

1. Les caractéristiques des répondants

1.3. L'ancienneté, le sexe et les aménagements liés à un handicap







>> Globalement, **près** de 4 répondants **sur** 10 travaillent à l'UVSQ depuis **moins** de 5 **ans** et **plus** de 3 **sur** 10 depuis **plus** de 15 **ans**.

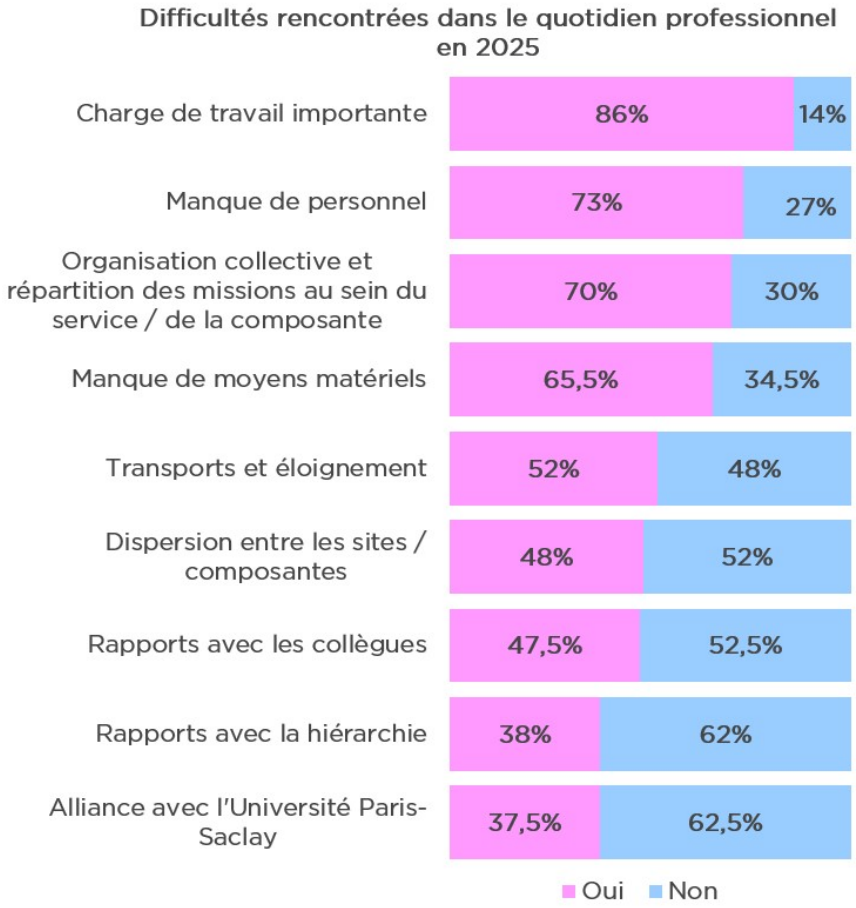
>> 6 répondants **sur** 10 sont des **femmes** (plus de 6 sur 10 en 2021-22).

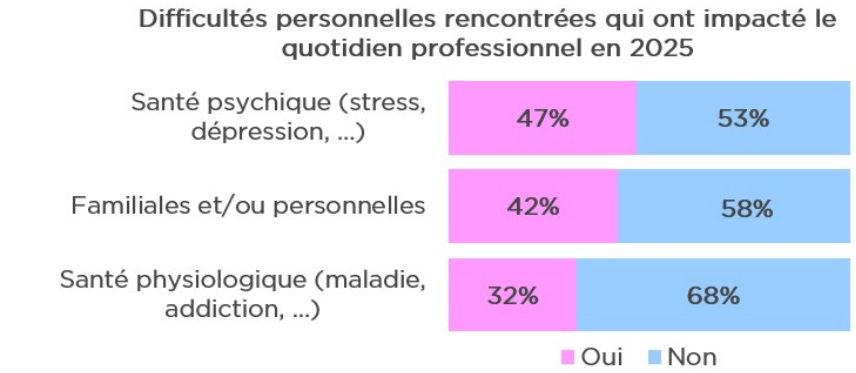
>> S'il y a une relative **équité** parmi les répondants **E et EC**, les femmes sont **surreprésentées** parmi les **BIATSS**.

>> **3%** des répondants ont bénéficié en 2025 d'**aménagements** de poste et/ou de temps de travail liés à une situation de **handicap** (4% en 2021-22).

2. Les situations difficiles, problématiques et graves

2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel





>> **Près** de 9 répondants **sur 10** ont rencontré des difficultés liées à une **charge** de **travail importante** (plus de 5 sur 10 en 2021-22).

>> 7 à **plus** de 7 **sur 10** se sont heurtés à des problèmes liés au **manque de personnel** (près de 6 sur 10 en 2021-22) et à l'**organisation collective** au sein du service / de la composante (près de 5 sur 10 en 2021-22).

>> Plus de **6 sur 10** ont faut face à un **manque** de **moyens matériels** (plus de 7 E, EC sur 10) (plus de 4 sur 10 en 2021-22).

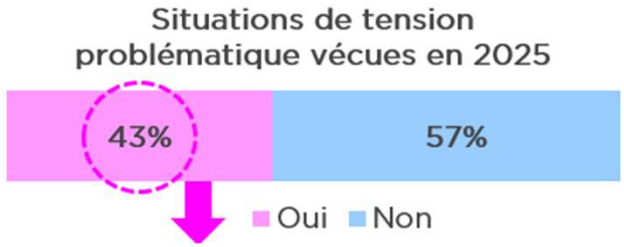
>> Près de 4 à **plus de 5 sur 10** ont vécu des complications liées aux **transports** (plus de 6 E, EC sur 10), à la **dispersion** entre les **sites**, aux **rapports** avec les **collègues** et avec la **hiérarchie**, à l'**Alliance** avec **Paris-Saclay**.

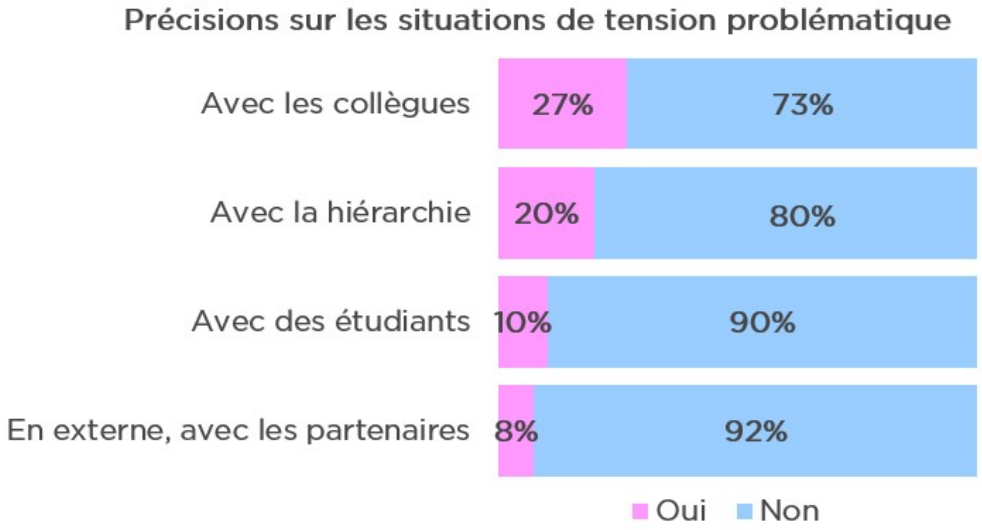
>> **Près** d'**1 sur 2** a rencontré des difficultés liées à la **santé psychique** qui ont impacté le quotidien professionnel.

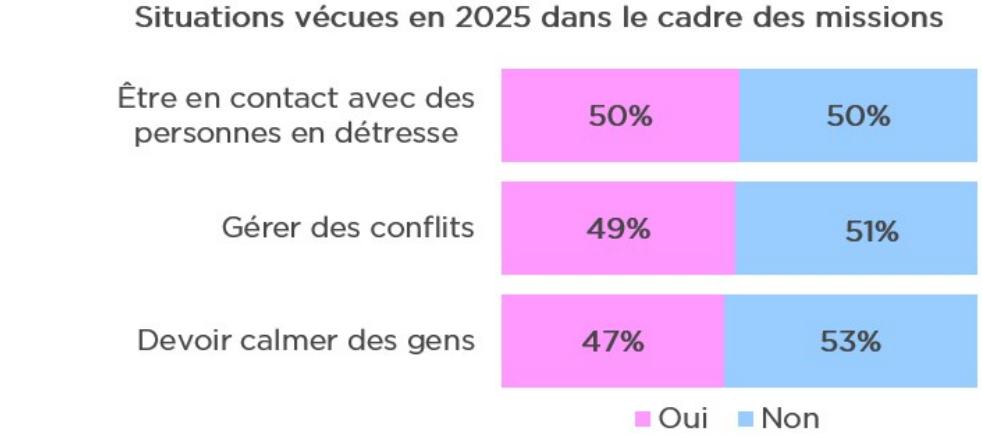
>> **Plus** de 3 à **plus** de 4 **sur 10** ont vécu des complications liées à une situation **familiale** et/ou **personnelle**, ainsi qu'à la **santé physiologique**.

(Résultats complets avec fréquence des difficultés)

2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.2. Les situations problématiques







>> Globalement, **plus** de 4 répondants **sur 10** ont vécu des situations de **tension problématique** en 2025 (près de 5 BIATSS sur 10).

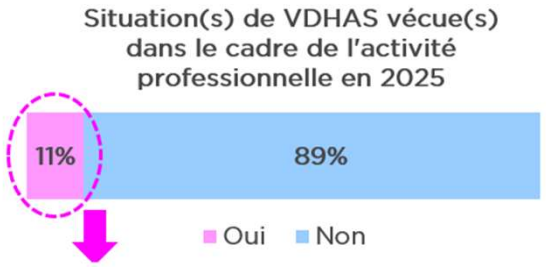
>> Parmi ces dissensions existantes :

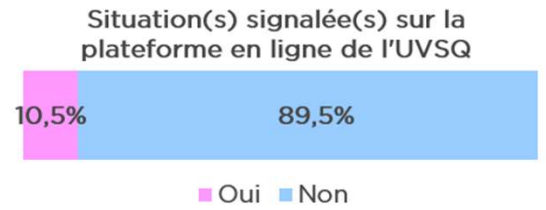
- **près** de **3 sur 10** avec les **collègues,**
- **2 sur 10** avec la **hiérarchie**,
- **près** d'1 à **1 sur 10** avec des **étudiants** et en **externe**, avec les **partenaires.**

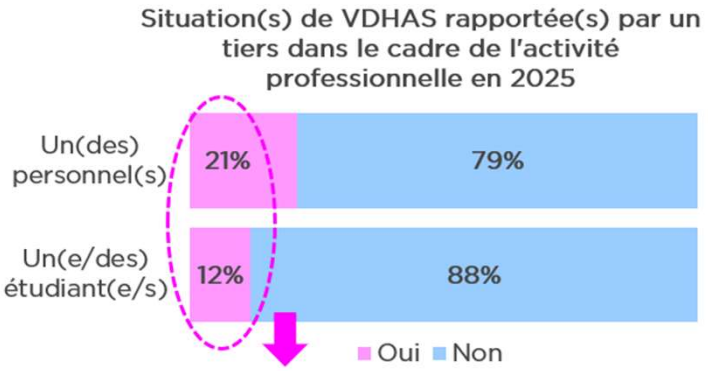
>> **Près** d'1 à **1** répondant **sur 2** a été, dans le cadre de ses missions en 2025, en **contact** avec des **personnes** en **détresse**, **géré** des **conflits** ou dû **calmer** des gens.

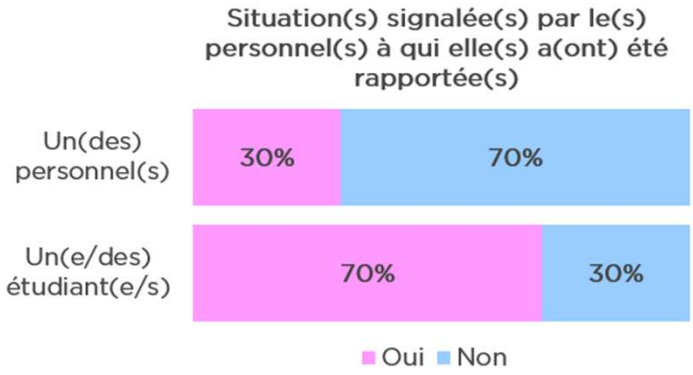
2. Les situations difficiles, problématiques et graves

2.3. Les situations de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS)









>> **Plus** d'1 répondant **sur 10** (78) a **vécu** une ou des situations de **VDHAS** dans le cadre de son **activité professionnelle** en 2025 (près d'1 sur 10 en 2021-22).

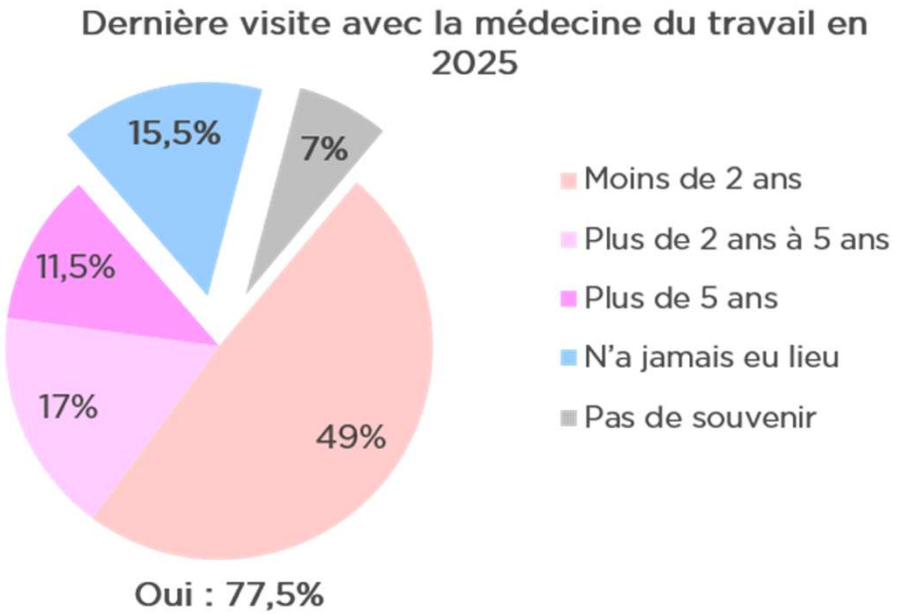
>> Parmi eux, **plus** d'1 **sur 10** (8) a fait un **signalement** sur la **plateforme en ligne** (safe-space.fr) de l'UVSQ (2% en 2021-22 concernant la celle de veille Stopper).

>> Dans le cadre de l'activité professionnelle en 2025, des situations de **VDHAS** ont été **rapportées** :

- à **plus** de **2** répondants **sur 10** par un(des) **personnel(s)** (parmi eux, **3 sur 10** les ont **signalées** - 44 sur 149 - près de 4 BIATSS sur 10 / plus de 2 E, EC sur 10),

- à **plus** d'1 répondant **sur 10** par un(des) **étudiants(s)** (parmi eux, **7 sur 10** les ont **signalées** - 59 sur 84).

3. La santé et la sécurité au travail
3.1. La dernière visite avec la médecine du travail



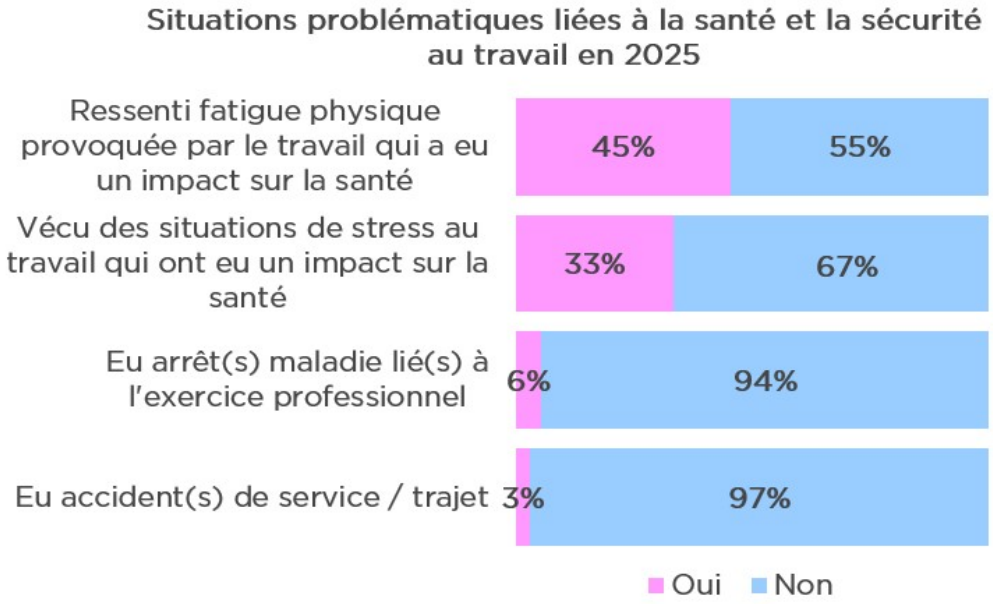
>> Globalement, en 2025, **près** d'1 répondant **sur 2** a eu sa dernière visite avec la médecine du travail il y a **moins** de **2 ans** (plus de 6 BIATSS sur 10 / plus de 3 E, EC sur 10).

>> Pour **près** de **2** répondants **sur 10**, elle date de **plus** de **2 à 5 ans**, pour **plus** d'1 **sur 10** de **plus** de **5 ans** (près de 2 E, EC sur 10).

>> Plus d'1 **sur 10** n'en a **jamais** eue (plus de 2 E, EC sur 10).

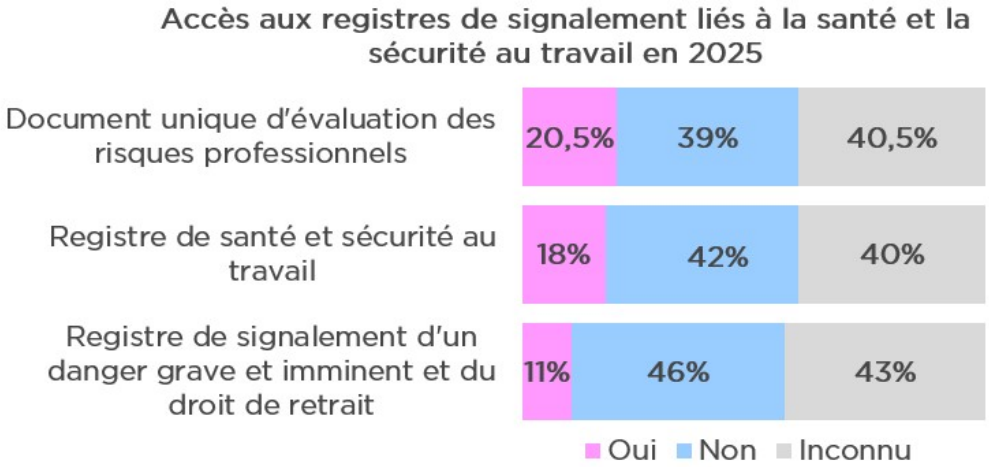
3. La santé et la sécurité au travail

3.2. Les situations problématiques, l'accès aux registres de signalement



>> En 2025, **plus** de 4 répondants **sur 10** ont ressenti une **fatigue physique** provoquée par le travail et **plus** de **3 sur 10** ont vécu des situations de **stress** au travail, qui ont eu un impact sur la **santé**.

>> **Moins** d'1 **sur 10** a eu un/des **arrêt(s) maladie** lié(s) à l'exercice professionnel, ainsi qu'un/des **accident(s)** de **service** et/ou de **trajet**.

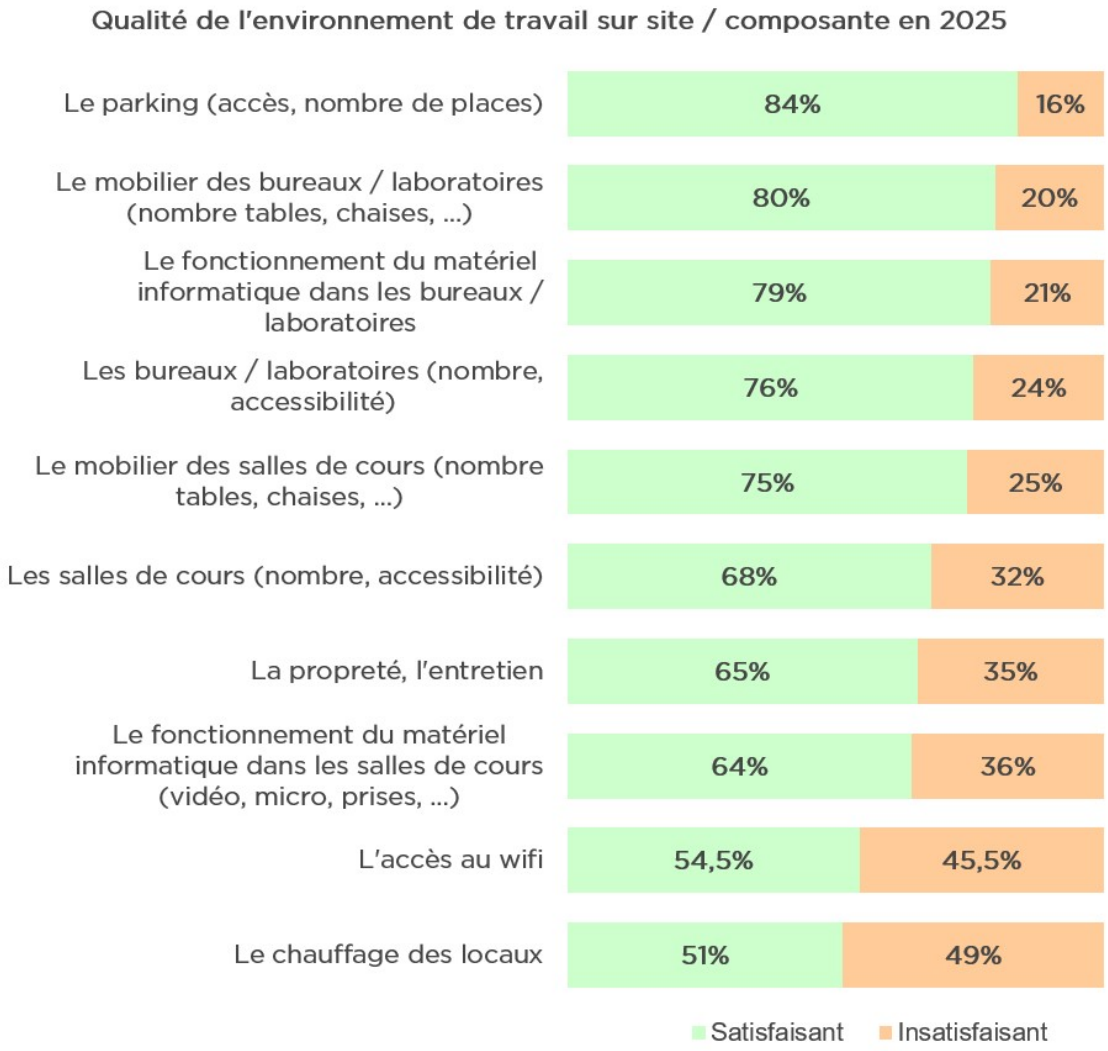


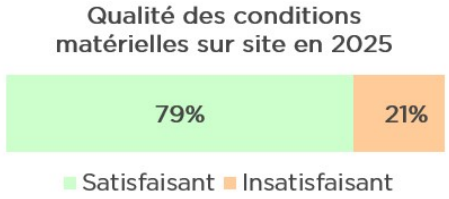
>> **Plus** d'1 à **plus** de 2 personnels **sur 10** ont eu **accès**, en 2025, aux différents **registres** de **signalement** de **risques** professionnels.

>> 4 à **plus** de 4 **sur 10 ignorent** leur existence (3 à près de 4 BIATSS sur 10 / plus de 5 E, EC sur 10).

4. L'environnement de travail

4.1. Les moyens matériels mis à disposition sur site





>> **Près** de **8** à **plus** de **8** répondants **sur 10** ont été **satisfaits** du **parking** et des **bureaux / laboratoires** (mobilier, fonctionnement du matériel informatique, nombre, accessibilité).

>> **Plus** de **6** à **plus** de **7** sur **10** ont été **satisfaits** des **salles** de **cours** (mobilier, nombre, accessibilité).

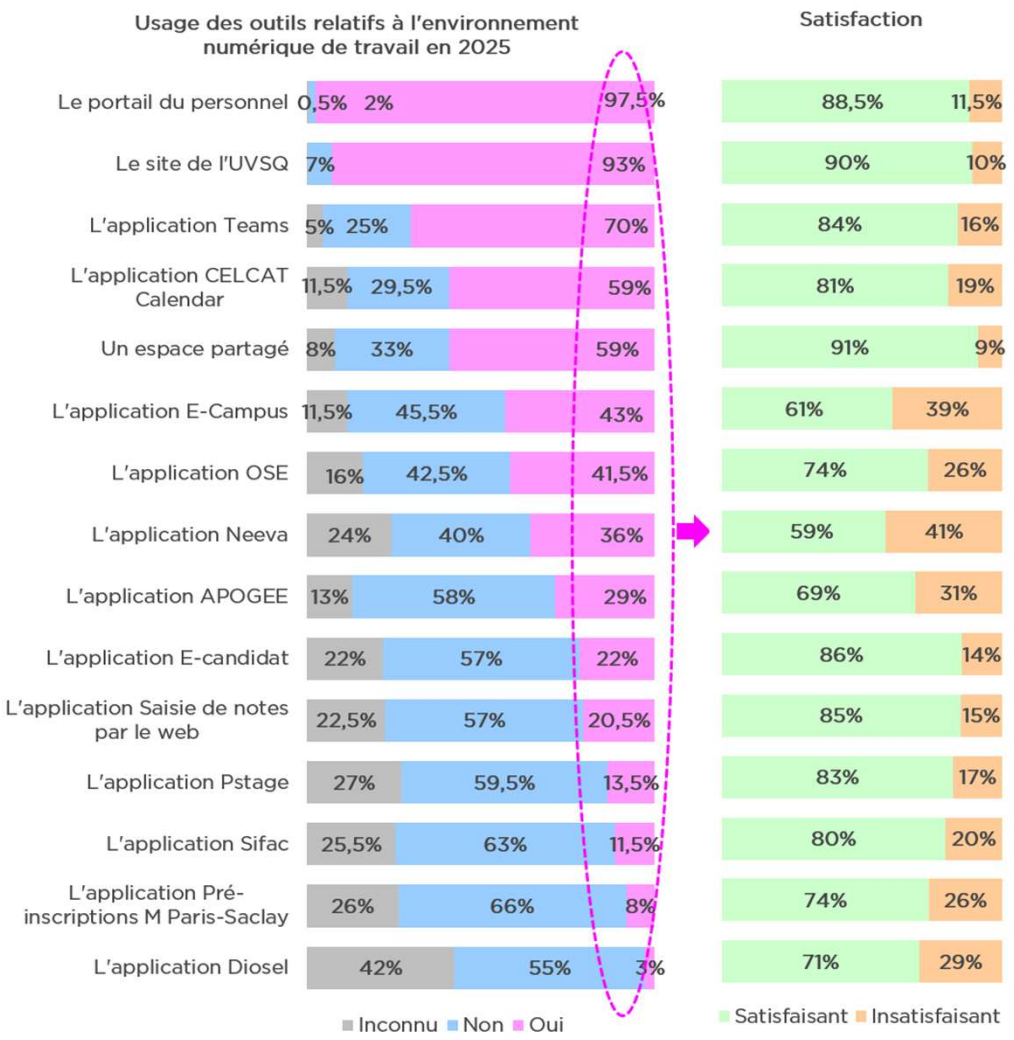
>> **Plus** de **6 sur 10** ont été **satisfaits** de la **propreté**, du fonctionnement du **matériel informatique** dans les **salles** de **cours** (plus de 7 BIATSS sur 10).

>> **Plus** de **4 sur 10** à **près** de **5 sur 10** ont été **insatisfait** de l'accès au **wifi** (plus d'1 sur 2 en 2021-22) et du **chauffage** (plus de 4 sur 10 en 2021-22).

>> Globalement, **près** de **8 sur 10** ont été **satisfaits** des **conditions matérielles** sur site.

4. L'environnement de travail

4.2. Les outils numériques (1/2)



>> Le **portail** du **personnel** et le **site** étaient les outils numériques les **plus utilisés** en 2025 (plus de 9 à près de 10 répondants sur 10).

>> **Près** de **6** à **7 sur 10** ont utilisé **Teams** (plus de 8 BIATSS sur 10), CELCAT Calendar (près de 8 E, EC sur 10) et un **espace partagé** (plus de 8 BIATSS sur 10).

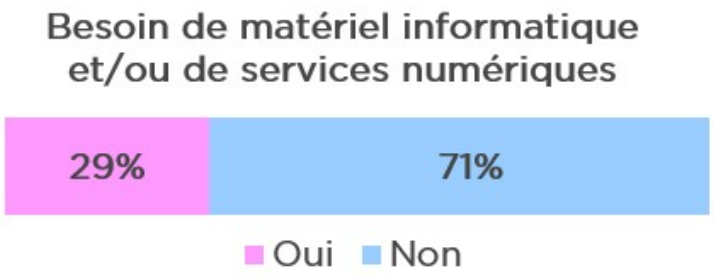
>> **Près** de **3** à **plus** de **4 sur 10** ont mobilisé E-Campus (près de 7 E, EC sur 10), OSE (plus de 6 E, EC sur 10), Neeva (plus de 6 BIATSS sur 10), et APOGEE (près de 4 BIATSS sur 10).

>> **Plus** de **2 sur 10** ont utilisé **E-candidat** et **Saisie** de **notes** par le **web**.

>> Pstage, Sifac, Pré-inscriptions Master Paris-Saclay et Diosel sont moins mobilisés (moins d'1 à plus d'1 sur 10).

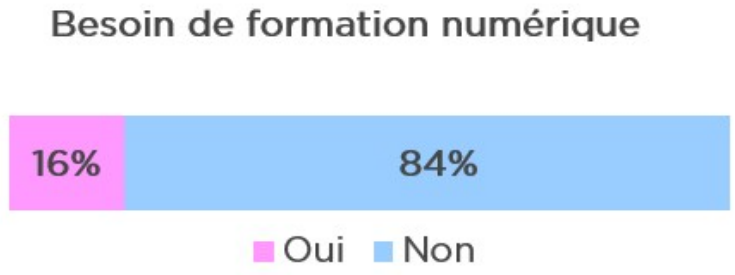
>> Les répondants ont été **satisfaits** des différents **outils** (près de 6 à plus de 9 sur 10). Notons que l'**insatisfaction** est **plus marquée** à l'égard d'**E-Campus** et de Neeva.

4. L'environnement de travail
4.2. Les outils numériques (2/2)



>> Près de 3 répondants sur 10 ont déclaré avoir besoin de matériel informatique et/ou de services numériques pour travailler sur site (près de 4 E, EC sur 10).

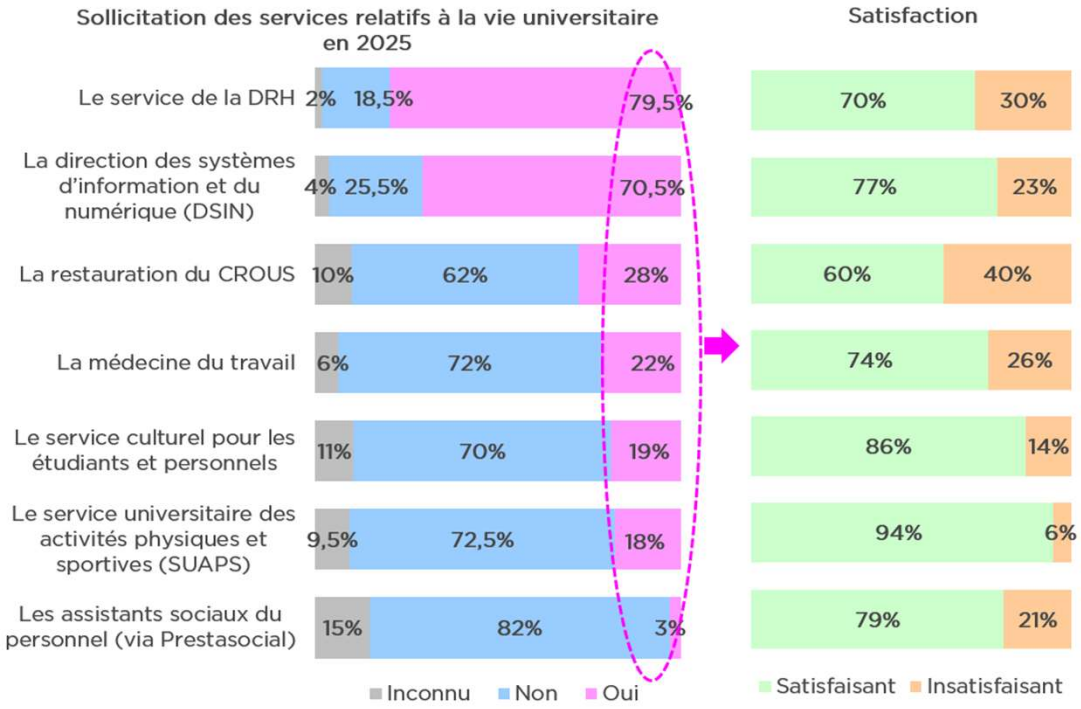
>> Parmi les principaux besoins exprimés, notons :
86 : Ordinateur
42 : Applications métiers / logiciels



>> Près de 2 sur 10 ont besoin de formation numérique.

>> Parmi les principaux besoins exprimés, notons :
46 : Teams

4. L'environnement de travail
4.3. Les services de la vie universitaire



>> Globalement, **près** de 8 répondants **sur 10** ont **sollicité** le service de la **DRH** en 2025 (idem en 2021-22) et **plus** de **7 sur 10** la **DSIN** (8 BIATSS sur 10, 6 E, EC sur 10).

>> **Près** de **3 sur 10** ont utilisé la **restauration** du **CROUS** (idem en 2021-22).

>> **Près** de **2** à **plus** de **2 sur 10** ont sollicité la **médecine du travail** (3 BIATSS sur 10, plus d'1 E, EC sur 10) (idem en 2021-22), le service **culturel** (idem en 2021-22) et le **SUAPS** (près de 3 BIATSS sur 10, près d'1 E, EC sur 10) (plus d'1 sur 10 en 2021-22).

>> **3%** ont eu recours aux **assistants sociaux** du personnel (via Prestasocial) (8% ont eu recours à l'assistant social du personnel en 2021-22).

>> Les répondants ont été **satisfaits** des différents services (6 à plus de 9 sur 10).

(Résultats complets avec fréquence de sollicitation)

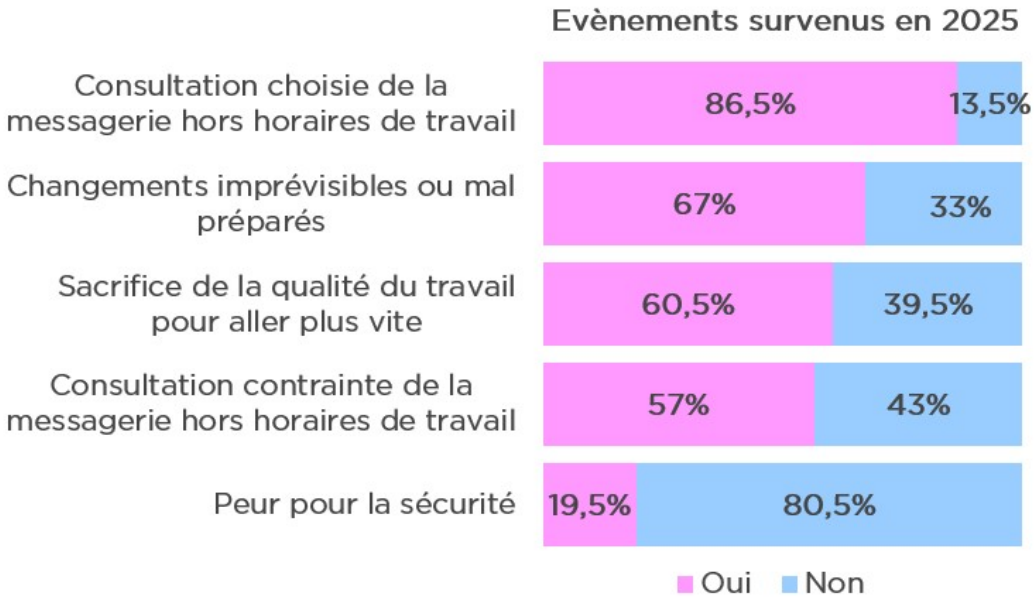
>> Parmi les **principales propositions d'amélioration** exprimées par les personnels, sur l'**environnement** de **travail** notons :

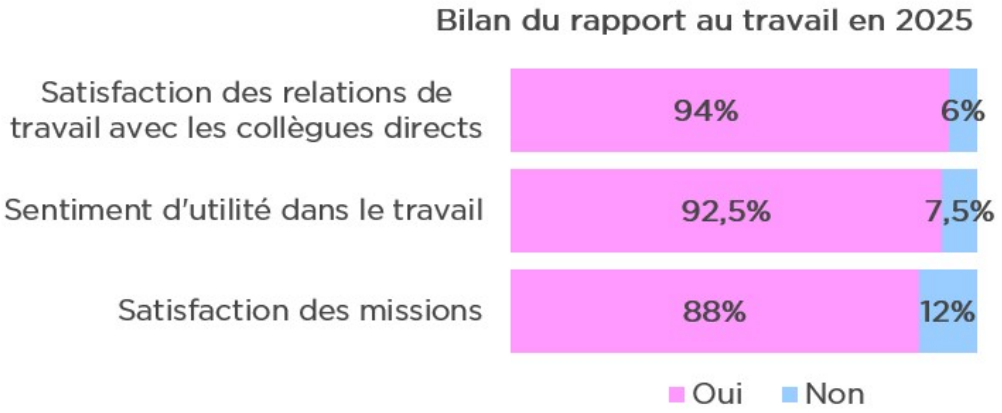
58 : Améliorer la communication (avoir davantage de liens avec les services centraux, savoir qui contacter sur quel sujet, organiser des rencontres entre sites et services, fluidifier les procédures administratives, mettre à jour les informations sur le portail des personnels et sur le site, présenter les outils de travail aux nouveaux, publier un calendrier des évènements par site, améliorer la lisibilité du site, mettre à jour l'annuaire, mettre en ligne davantage de tutoriels pour les applications métiers, préciser les conditions de recrutement, ...)

37 : Aménager, équiper, moderniser, multiplier les espaces d'enseignement, les bureaux et les sanitaires (assurer l'équipement de base, réparer les dysfonctionnements et les fuites, améliorer l'isolation)

5. La caractérisation du travail

5.1. Les évènements survenus et le rapport au travail





>> Près de 9 répondants sur 10 ont choisi de consulter leur messagerie professionnelle sur leur temps libre (près de 10 E, EC sur 10 / près de 8 BIATSS sur 10).

>> Près de 7 sur 10 ont vécu des changements imprévisibles ou mal préparés.

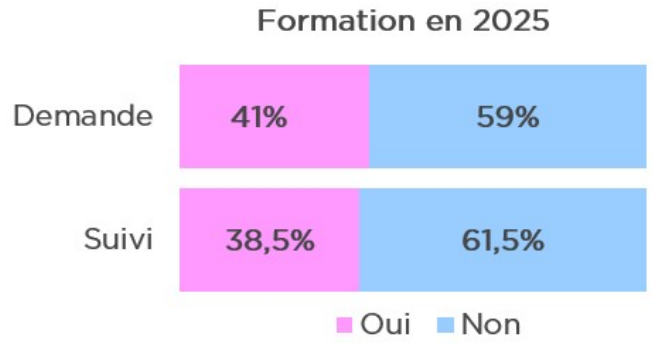
>> Près de 6 à 6 sur 10 ont sacrifié la qualité de leur travail et ont été contraints de consulter leur messagerie professionnelle sur leur temps libre (plus de 7 E, EC sur 10 / près de 4 BIATSS sur 10).

>> Près de 2 sur 10 ont ressenti de la peur pour leur sécurité ou celle des autres.

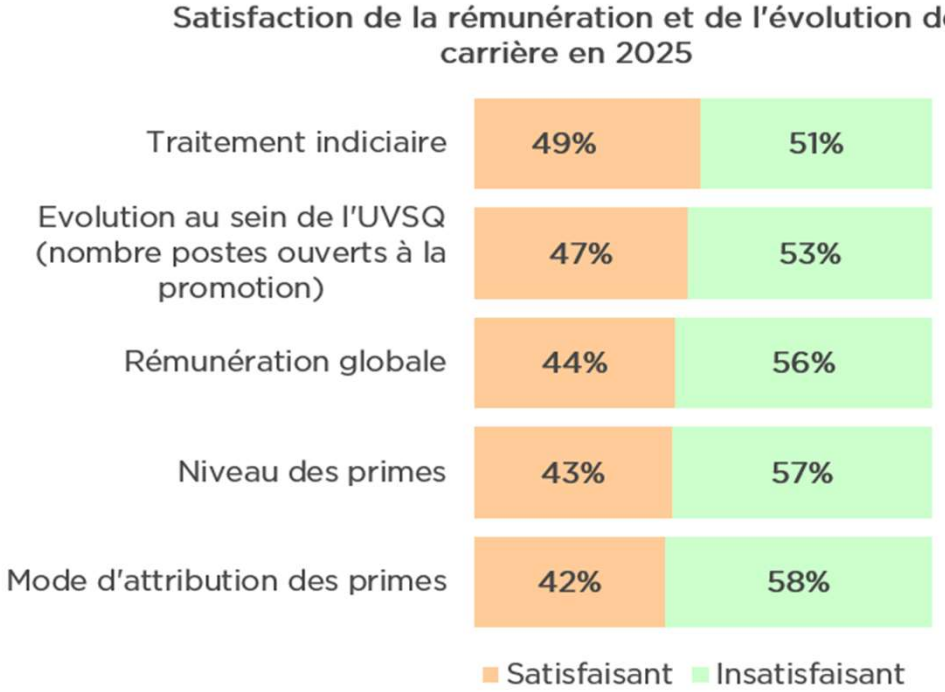
(Résultats complets avec fréquence)

>> Près de 9 à plus de 9 sur 10 ont été satisfaits des relations de travail avec leurs collègues directs, se sont sentis utiles dans leur travail et ont été satisfaits de leurs missions.

5. La caractérisation du travail
5.2. Les formations, la rémunération et l'évolution de carrière



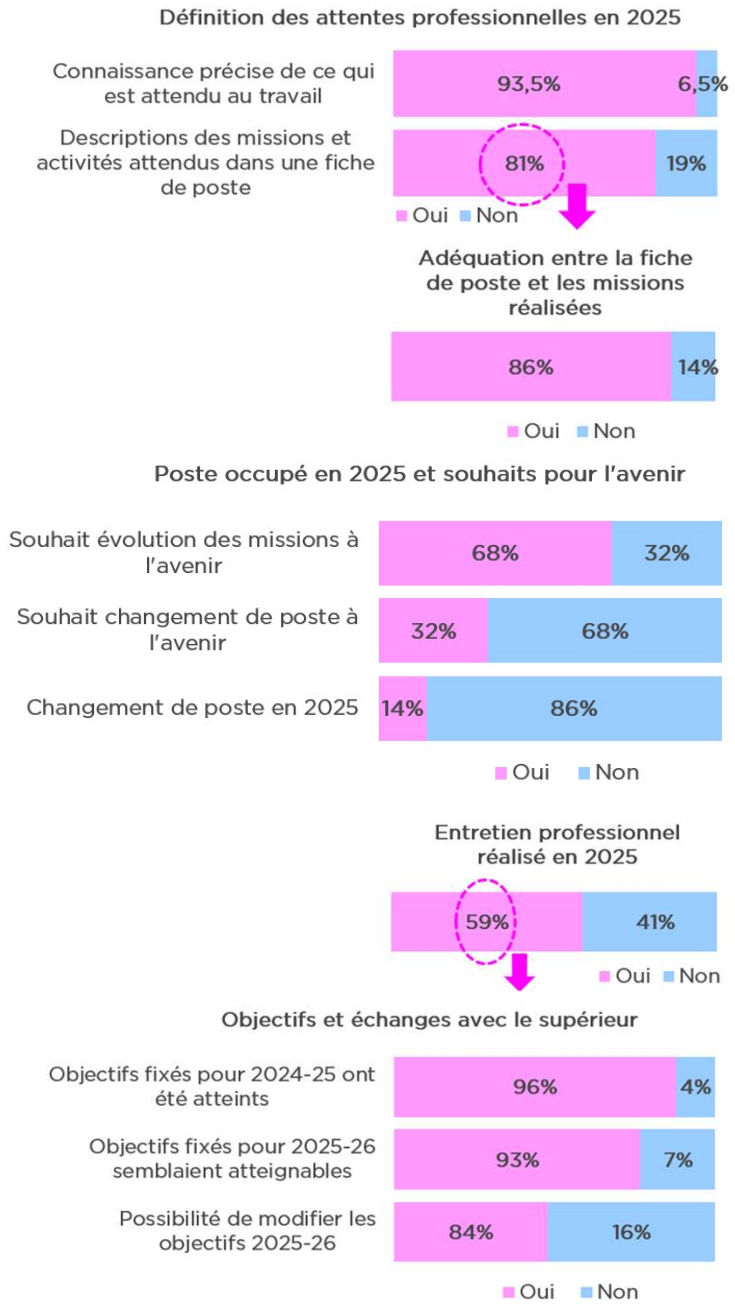
>> **Près** de 4 à **plus** de 4 **sur** 10 ont **demandé** et **suivi** une(des) **formation(s)** professionnelle(s) en 2025 (près de 6 BIATSS sur 10 en ont demandé et près de 5 sur 10 en ont suivi).



>> En 2025, sans différence selon la catégorie d'emploi, **plus** de **5** à **près** de **6** répondants **sur 10** ont été **insatisfaits** du **mode** d'**attribution** et du **niveau** des **primes**, de la **rémunération globale**, de l'**évolution** au sein de l'établissement et du **traitement indiciaire**.

5. La caractérisation du travail

5.3. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (1/3)



>> Plus de 9 BIATSS répondants sur 10 savaient précisément ce qui était attendu d'eux au travail.

>> Plus de 8 sur 10 avaient une fiche de poste, qui, pour la grande majorité (près de 9 sur 10), était en adéquation avec les missions exercées.

>> Plus d'1 BIATSS sur 10 a changé de poste en 2025.

>> Près de 7 sur 10 souhaiteraient voir évoluer leurs missions et plus de 3 sur 10 changer de poste.

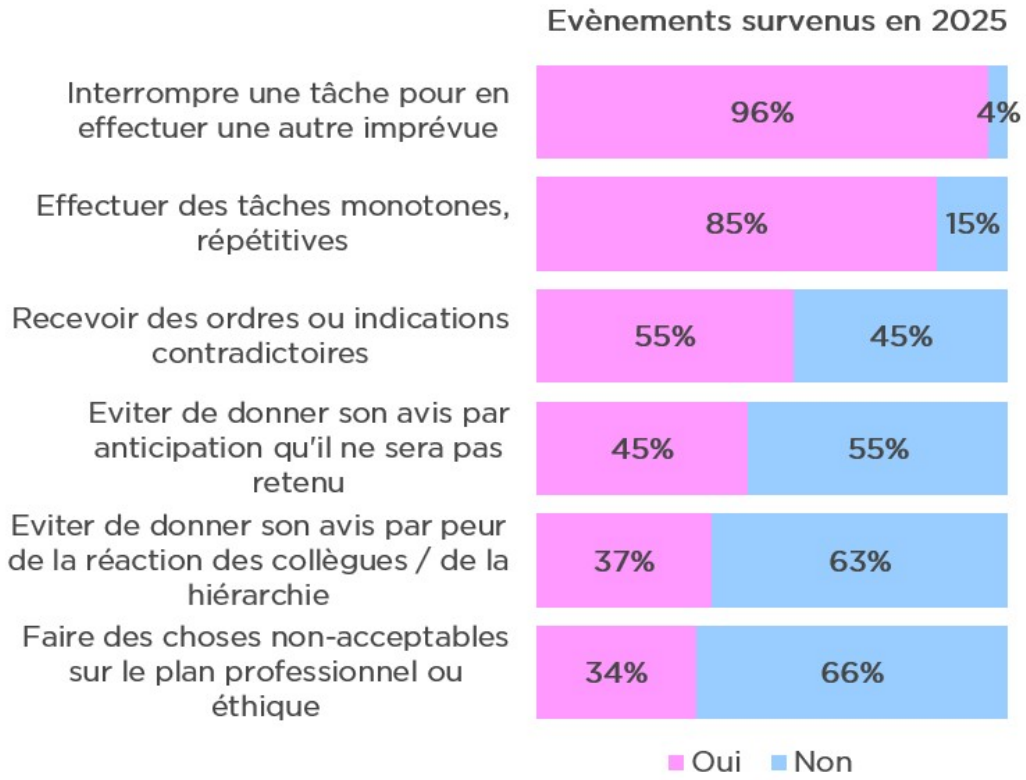
>> Près de 6 BIATSS sur 10 ont eu un entretien professionnel en 2025.

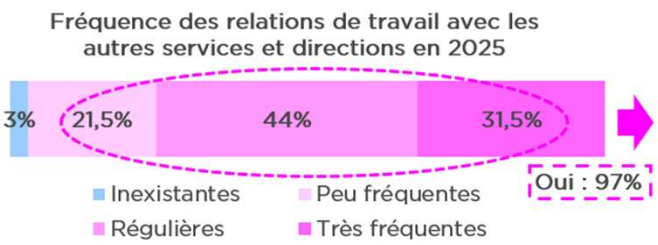
>> Les objectifs fixés pour 2024-25 ont été atteints pour près de la totalité et les objectifs fixés pour 2025-26 sont atteignables pour plus de 9 sur 10.

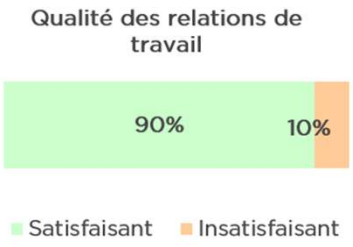
>> Plus de 8 sur 10 ont pu modifier ces objectifs en échangeant avec leur supérieur.

5. La caractérisation du travail

5.3. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (2/3)







>> **Près** que la **totalité** des **BIATSS** répondants a **dû interrompre** une **tâche** pour en effectuer une autre imprévue en 2025.

>> **Plus** de **8** sur **10** ont **effectué** des **tâches monotones, répétitives.**

>> **Plus** d'**1 sur 2** a reçu des **ordres** ou **indications contradictoires.**

>> **Plus** de **3** à **plus** de **4 sur 10** ont **évité** de **donner** leur **avis** (par anticipation qu'il ne sera pas retenu, par peur de la réaction des autres) et **dû faire** des **choses non-acceptables** sur le plan professionnel ou éthique.

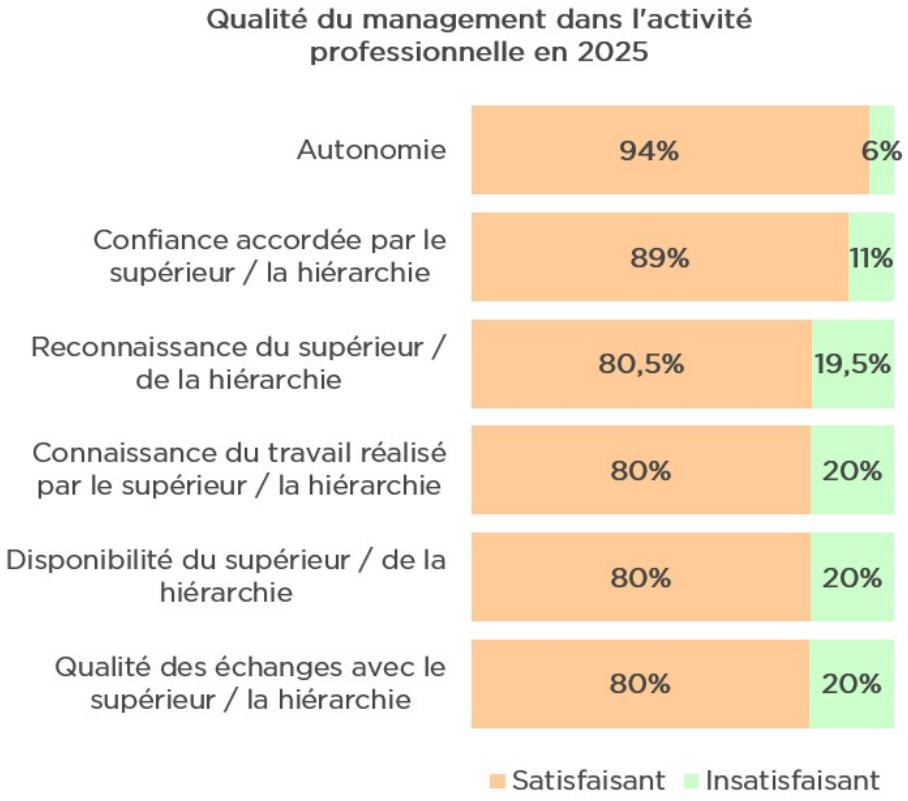
(Résultats complets avec fréquence)

>> **Presque** la **totalité** des **BIATSS** a eu des **liens** avec les **autres services** et **directions** (plus de 7 sur 10 régulièrement / très fréquemment).

>> **9 sur 10** en ont été **satisfaits.**

5. La caractérisation du travail

5.3. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (3/3)



>> Près de 9 à plus de 9 BIATSS répondants sur 10 ont été satisfaits de l'autonomie dont ils bénéficiaient et de la confiance accordée par le supérieur / la hiérarchie en 2025.

>> 8 sur 10 ont été satisfaits , de la reconnaissance, de la connaissance du travail réalisé, de la disponibilité et de la qualité des échanges avec le supérieur / la hiérarchie.



>> Plus de 8 BIATSS sur 10 ont travaillé au-delà des horaires prévus en 2025 (dont plus de 3 sur 10 régulièrement ou très souvent)

>> 1 sur 2 n'a perçu aucune compensation (en salaire ou en repos).

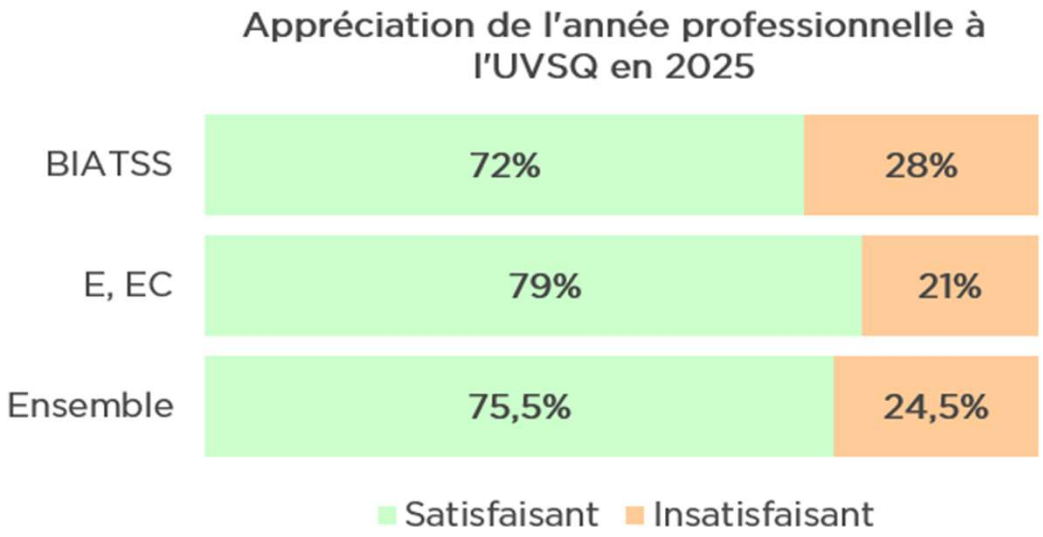
>> Parmi les **principales propositions d'amélioration** exprimées par les personnels sur le **poste** et l'**organisation** du **travail**, notons :

38 : Recruter des personnels (BIATSS, E, EC, ATER, étudiants stagiaires), augmenter les moyens financiers, assurer une répartition équitable des ressources et du personnel entre les composantes, laboratoires, directions et services, mieux évaluer le besoin et la charge de travail, anticiper les départs (retraite, fin de contrat, détachement)

32 : Clarifier le système d'attribution des primes (fin d'année, intéressement, RIPEC, indemnité 2 SMIC, direction composante / Graduate School), communiquer leur montant, augmenter le montant des primes, des heures complémentaires et de la NBI pour se rapprocher des autres universités, changer le mode d'attribution, réduire le sentiment d'exploitation et d'opacité

31 : Augmenter le salaire (des contractuels et des titulaires), offrir une rémunération plus attractive pour recruter, inclure l'IFSE dans le salaire pour permettre d'avoir une meilleure retraite, proposer une grille d'évolution indiciaire pour les contractuels, valoriser la surcharge de travail, l'ancienneté et le mérite, mieux répartir les décharges administratives et les congés de recherche, réduire le sentiment d'exploitation

6. Le bilan des personnels
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (1/2)



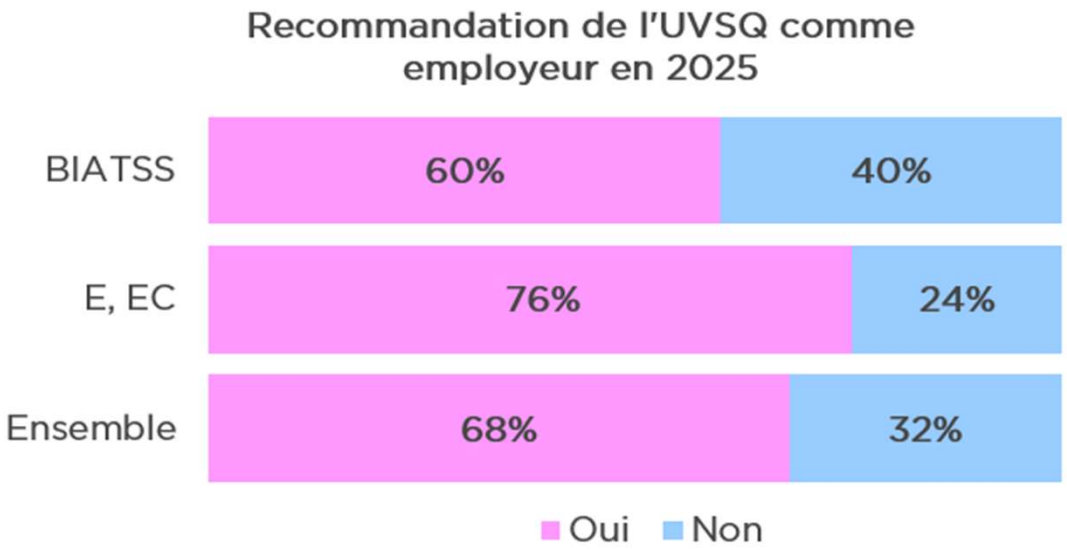
>> Globalement, **plus** de 7 répondants **sur 10** ont été **satisfaits** de l'**année professionnelle** en 2025 (plus de 6 sur 10 en 2021-22).

6. Le bilan des personnels
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (2/2)

>> Parmi les **principales raisons** de **satisfaction** exprimées par les personnels, notons :
117 : Projets menés, intérêt des missions, épanouissement, objectifs atteints (51 en 2021-22).
76 : Qualité des relations avec les collègues du service / de la composante / du laboratoire, ambiance agréable de travail, bienveillance (26 en 2021-22).
27 : Bonne organisation du travail, écoute et soutien de la hiérarchie (13 en 2021-22).

>> La **satisfaction** exprimée n'est **pas totale** pour tous, certains ont fait part également de motifs d'insatisfaction, dont :
30 : Organisation du travail dysfonctionnelle, sous-effectif, charge de travail trop importante, manque de temps pour les missions habituelles (administration, recherche), prise en compte insuffisante de la souffrance au travail.

>> Parmi les **principales raisons** d'**insatisfaction** exprimées par les personnels, notons :
45 : Mauvaise organisation du travail au sein des services, laboratoires et composantes, manque d'écoute, d'accompagnement, d'information et de cohérence de la hiérarchie.
44 : Charge de travail trop importante, missions premières non-réalisées, baisse de la qualité, réduction des marges de manœuvre, pression (76 en 2021-22).
31 : Manque de personnel qualifié (50 en 2021-22).
22 : Isolement professionnel, absence de projets ou projets abandonnés, ennui, désintérêt des missions, manque de perspectives, lassitude et épuisement, absence du sens de service public, désaccord sur les décisions prises.



>> Globalement, **près** de 7 répondants **sur 10 recommandaient l'UVSQ comme employeur** à leur **entourage** en 2025 (6 BIATSS sur 10 / près de 8 E, EC sur 10).

>> Des résultats complets pour l'ensemble des répondants et par catégorie d'emploi diffusés en octobre 2026 et en ligne sur le site du Service des Enquêtes et Analyses : www.uvsq.fr/sea