



|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>I LES MODALITES DE L'ENQUETE.....</b>                                      | <b>4</b>  |
| I 1 LE SCHEMA DE L'ENQUETE .....  | 4         |
| I 2 LE QUESTIONNAIRE.....   | 5         |
| <b>II LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION REPONDANTE .....</b>              | <b>7</b>  |
| II 1 REPARTITION FEMMES/HOMMES.....   | 7         |
| II 2 REPARTITION PAR AGE .....  | 7         |
| II 3 LE LIEU DE TRAVAIL.....  | 7         |
| II 4 L'ORGANISME EMPLOYEUR .....  | 8         |
| II 5 LE STATUT DES PERSONNELS .....   | 9         |
| <b>III LES PERCEPTIONS DU TELETRAVAIL.....</b>                                | <b>11</b> |
| III 1 BENEFICES DU TELETRAVAIL .....  | 11        |
| III 2 CRAINTES LIEES AU TELETRAVAIL .....                                     | 11        |
| <b>IV AVANTAGES ET INCONVENIENTS DU TELETRAVAIL .....</b>                     | <b>13</b> |
| IV 1 ANALYSE TEXTUELLE STATISTIQUE .....                                      | 13        |
| IV 2 ANALYSE TEXTUELLE THEMATIQUE .....                                       | 15        |
| <b>V TELETRAVAIL ET AVENIR.....</b>   | <b>19</b> |
| V 1 ACTIVITES COMPATIBLES .....   | 19        |
| V 2 VOLONTAIRES POUR LE TELETRAVAIL .....                                     | 20        |
| <b>VI FOCUS SUR LES REPONDANTS CNRS .....</b>                                 | <b>23</b> |
| VI 1 CARACTERISTIQUES DES REPONDANTS CNRS .....                               | 23        |
| VI 2 LE TELETRAVAIL ET LES AGENTS CNRS .....                                  | 29        |
| <b>VII LES PERCEPTIONS DU TELETRAVAIL PAR LES AGENTS CNRS .....</b>           | <b>31</b> |
| VII 1 BENEFICES DU TELETRAVAIL.....   | 31        |
| VII 2 CRAINTES LIEES AU TELETRAVAIL.....                                      | 32        |
| VII 3 REMARQUES .....   | 33        |
| <b>VIII FOCUS SUR LES REPONDANTS INSERM .....</b>                             | <b>35</b> |
| VIII 1 CARACTERISTIQUES DES REPONDANTS INSERM.....                            | 35        |
| VIII 2 LE TELETRAVAIL ET LES AGENTS INSERM .....                              | 39        |
| <b>IX LES PERCEPTIONS DU TELETRAVAIL PAR LES AGENTS INSERM.....</b>           | <b>41</b> |
| IX 1 BENEFICES DU TELETRAVAIL .....   | 41        |
| IX 2 CRAINTES LIEES AU TELETRAVAIL .....                                      | 41        |
| IX 3 REMARQUES .....  | 42        |
| <b>ANNEXE 1 LIEU DE TRAVAIL DES REPONDANTS EN FRANCE METROPOLITAINE .....</b> | <b>45</b> |
| <b>ANNEXE 2 LES EMPLOYEURS DES REPONDANTS.....</b>                            | <b>46</b> |
| <b>ANNEXE 3 LES METHODES DE TRAITEMENT UTILISEES.....</b>                     | <b>47</b> |
| <b>ANNEXE 4 LE TELETRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC.....</b>                    | <b>49</b> |

## Introduction

Le Sgen-CFDT Recherche<sup>EPST</sup> a réalisé une vaste enquête auprès des personnels des établissements de recherche pour préparer le dialogue social, en vue de la concertation qui aura lieu entre la direction de chaque organisme et les représentants syndicaux dans le cadre de l'application du décret sur le télétravail dans la fonction publique<sup>1</sup> et au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation<sup>2</sup>.

Le télétravail est une avancée sociale majeure dans la vie professionnelle des agents et il s'agit, dès le départ, de prendre en compte les attentes des personnels dans la mise en œuvre du dispositif et dans la rédaction de la circulaire d'application de chaque EPST.

Cette enquête veut établir la manière dont les personnels se projettent dans les différents aspects du télétravail, comment et de quelle manière ces aspects peuvent impacter quantitativement et qualitativement le travail, leur travail. La connaissance de ces perceptions constitue les prérequis indispensables à une démarche constructive pour une discussion argumentée et éclairée ainsi qu'une mise en œuvre optimale et dans l'intérêt de tous.

L'objectif de cette enquête est aussi de repérer les écarts et les convergences entre la perception du télétravail des personnels de la recherche publique et celles des directions des organismes de recherche en charge de la mise en place du télétravail. Identifier les différences de vue doit permettre un travail constructif et un réel dialogue social dont la finalité est le respect des attentes des personnels.

Pour recueillir les données, la méthode du questionnaire fermé a été choisie (avec deux questions ouvertes).

Entièrement conçue pour un support web et accessible par Internet, l'enquête était ouverte à toute personne travaillant dans une des unités CNRS ou Inserm. D'octobre à fin novembre 2017, plus de 6 000 réponses ont été recueillies.

Il est clair que les « pro télétravail » ont majoritairement répondu au questionnaire : les résultats sont donc à utiliser comme l'expression des agents qui souhaitent télétravailler. Si le télétravail est désormais un droit pour tous les agents de la fonction publique, ce sont bien ceux qui souhaitent l'expérimenter (voire l'officialiser) qui seront vraisemblablement les premiers à en bénéficier.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

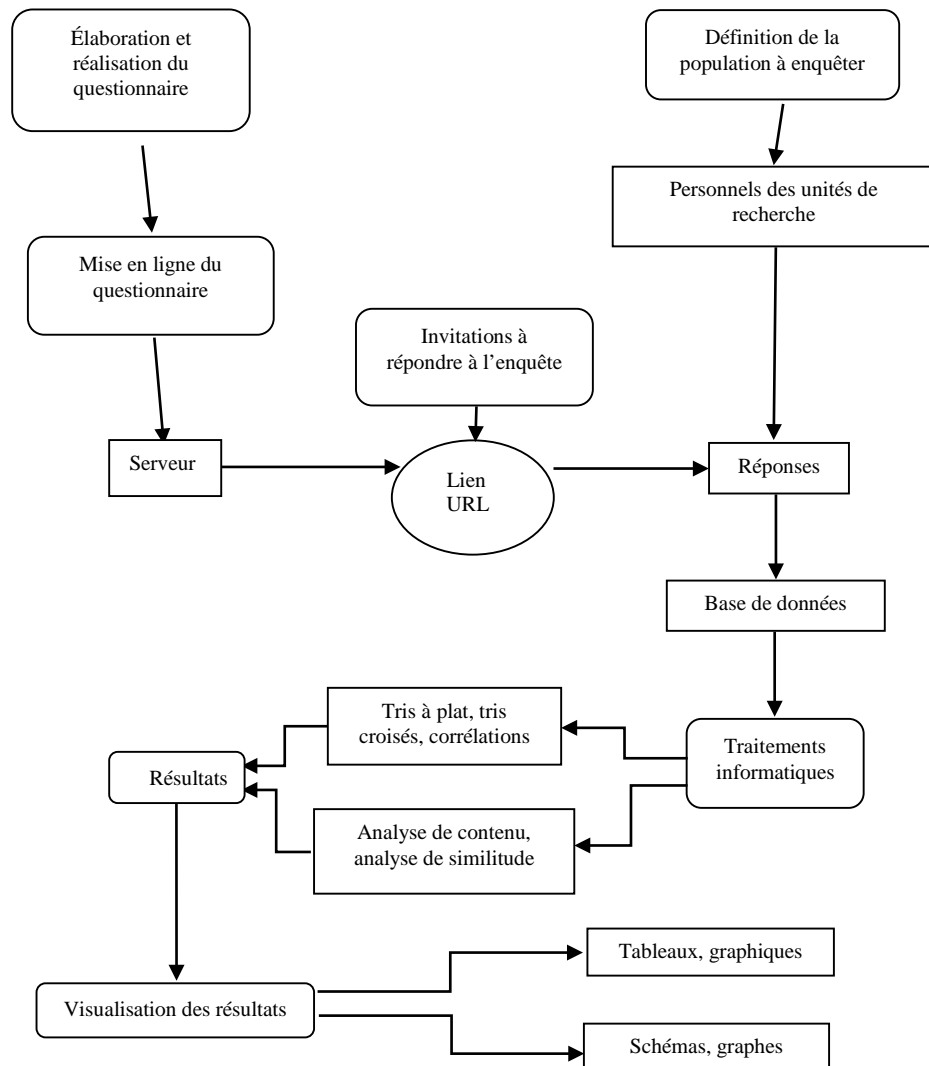
<sup>2</sup> Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

## I Les modalités de l'enquête

Le questionnaire a été réalisé à l'aide du logiciel libre *LimeSurvey*<sup>TM</sup>. Il a été mis en ligne sur un serveur Renater<sup>3</sup> qui assure l'hébergement du questionnaire et des fichiers de données des réponses (les tables de données sont construites automatiquement par *LimeSurvey*<sup>TM</sup>).

*LimeSurvey*<sup>TM</sup> est une solution open source dédiée à la création et à la passation de questionnaires en ligne.  
<https://www.limesurvey.org/fr>

### I 1 Le schéma de l'enquête



L'enquête a été réalisée par le Sgen-CFDT Recherche<sup>EPST</sup> grâce aux compétences de plusieurs de ses adhérents.

Une invitation à répondre au questionnaire a été envoyée par courriel via les listes de l'ensemble du personnel travaillant au sein des unités du CNRS et de l'Inserm. L'accès au questionnaire était possible en cliquant sur un lien figurant dans le message d'invitation.

Le questionnaire a été activé d'octobre à novembre 2017. Ce sont 8 557 personnes (90.6%) qui ont cliqué sur le lien *Oui, je désire participer à cette enquête et donner mon avis sur le*

<sup>3</sup> Renater est un « Groupement d'intérêt public pour le réseau national de communications électroniques pour la technologie, l'enseignement et la recherche » : <https://www.renater.fr/organisation>

télétravail et 883 personnes qui ont cliqué sur *Non, je ne me sens pas concerné.e par le télétravail*. Finalement, 6 435 personnes ont passé la page d'accueil et ont répondu à la première question du questionnaire.

## I 2 Le questionnaire

L'enquête propose aux personnels de la recherche publique des questions leur permettant de décrire ce que serait la dimension du télétravail dans leur cadre de travail et de vie. Le choix des thèmes du questionnaire a été effectué selon deux critères :

- d'une part, mettre en évidence les perceptions du télétravail, de ses composantes et de sa relation au travail en général ;
- d'autre part, recueillir des informations permettant d'analyser quelques déterminants de ces perceptions.

Le questionnaire est composé de deux grands groupes de questions : les questions d'identification et les questions permettant de repérer les représentations et perceptions du télétravail.

| Groupe de questions             | Thème des questions                       |
|---------------------------------|---|
| Identification de la population | Caractéristiques sociologiques            |
|                                 | Type et lieu d'emploi                     |
| Perceptions du télétravail      | Bénéfices du télétravail                  |
|                                 | Craintes liées au télétravail             |
|                                 | Avantages et inconvénients du télétravail |
|                                 | Télétravail et avenir                     |

Les questions d'identification permettent de situer sociologiquement la population ayant répondu à l'enquête et d'en connaître les principales caractéristiques professionnelles. En plus des résultats sur l'ensemble des répondants, la population est stratifiée selon les variables de ce premier groupe de questions pour vérifier si certaines variables ont des effets sur la structure des perceptions. Les questions visent à cerner l'identité (l'âge, le sexe) et permettre de caractériser le lieu et le type d'emploi occupé (établissement employeur, corps d'appartenance, grade et BAP pour les IT).

Les questions du second groupe ne sont évidemment pas suffisantes pour repérer l'ensemble des représentations du télétravail, mais elles permettent d'en cerner les points forts.

Les deux premières thématiques sont abordées par des questions d'échelle d'attitude (échelle de Lickert). Cette technique de mesure permet de recueillir les réactions des individus sur un sujet donné, le répondant exprimant son degré d'accord ou de désaccord sur plusieurs propositions. L'utilisation d'une échelle de mesure oriente donc le répondant sur les thèmes que l'on veut aborder.

Les questions ouvertes sur les avantages et les inconvénients du télétravail permettent à l'individu de nuancer son accord (ou désaccord) avec les propositions des questions précédentes portant sur les bénéfices et craintes du télétravail.

Enfin, l'avenir du télétravail est abordé principalement du point de vue personnel, à l'aide de plusieurs questions fermées.

Le questionnaire comportait 24 questions (certaines ne sont posées qu'en fonction des réponses antérieures). Le nombre de répondants oscille entre 6 354 (question 1) et 5 436 (question 24).

Les résultats sont présentés généralement en pourcentage.

## II Les caractéristiques de la population répondante

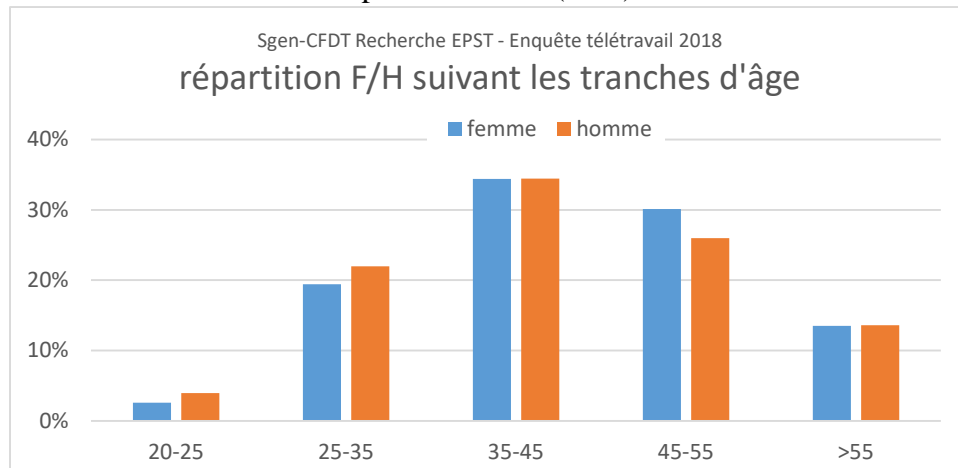
Cette enquête ne visait pas à obtenir une représentativité de la population des personnels travaillant dans la recherche publique, mais simplement d'interroger le plus grand nombre de personnels de la recherche publique et notamment du CNRS et de l'Inserm.

### II 1 Répartition femmes/hommes

Notre population comporte une légère majorité de femmes (55%).

### II 2 Répartition par âge

Les jeunes de moins de 25 ans sont relativement peu nombreux (3%), ce qui correspond bien à l'âge plus élevé des recrutements dans la recherche publique. Jeunes recrutés que l'on retrouve à hauteur de 21% (25-35 ans). Les 35-55 ans représentent la majorité de la population (62%). Les plus de 55 ans sont relativement peu nombreux (14%).



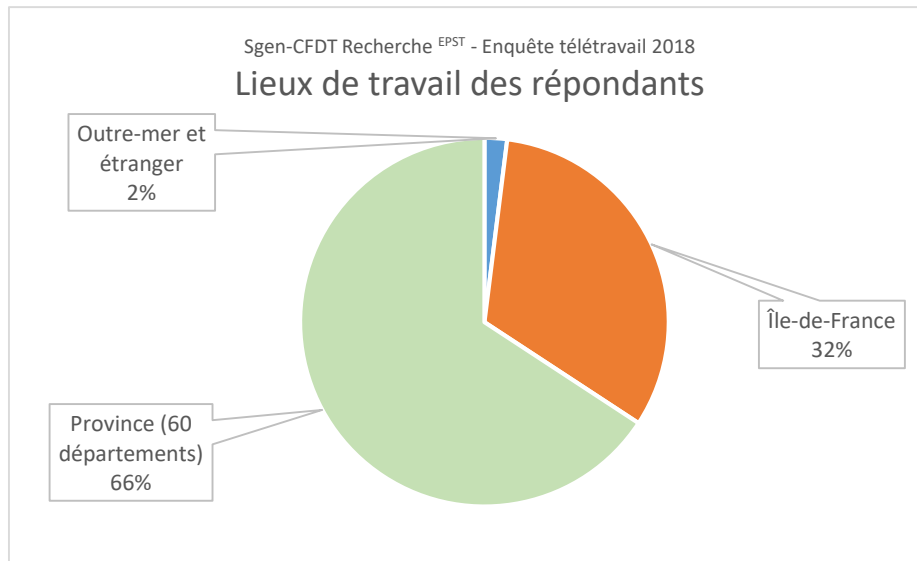
La figure ci-dessus montre la répartition des femmes et des hommes suivant les tranches d'âges (% par rapport au total des répondants F ou H). La répartition F/H est très voisine quelle que soit la tranche d'âge.

### II 3 Le lieu de travail

Près d'un tiers des répondants (32%) travaille en Île-de-France, dont plus de 58% à Paris intramuros, soit plus de 19% de l'ensemble des répondants (voir annexe 1).

Deux-tiers des répondants travaillent en province et sont répartis dans 60 départements de France métropolitaine (hors RP), dont seulement 12 comptent plus de 1% des répondants. Le département comptant le plus de répondants est l'Hérault (34, Montpellier) avec 13% de l'ensemble des répondants, ce qui peut être expliqué par la présence de nombreux organismes de recherche publique dans le département. Les autres départements les plus représentés sont : la Haute-Garonne (31, Toulouse) avec 8%, le Rhône (69, Lyon) et les Bouches-du-Rhône (13, Marseille) avec chacun 7% et l'Isère (38, Grenoble) avec 5%.

Les 2% travaillant hors métropole, dont 66 dans la France d'outre-mer et 48 dans un pays étranger sont le reflet d'une participation de personnels expatriés de l'IRD et du Cirad.



## II 4 L'organisme employeur

En France, il existe deux grands types d'établissements dans lesquels la recherche publique est menée :

- 1 les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (EESR) qui comprennent :
  - ✓ des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ;
  - ✓ des établissements publics à caractère administratif (EPA)
- 2 les organismes de recherche (OR) qui comprennent :
  - ✓ des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), : le CNRS pour la science fondamentale, l'Inserm pour la santé, ou encore l'Inra pour l'agronomie ;
  - ✓ des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), comme le CEA ou le Cnes ;
  - ✓ des fondations et instituts particuliers (Pasteur, Curie).

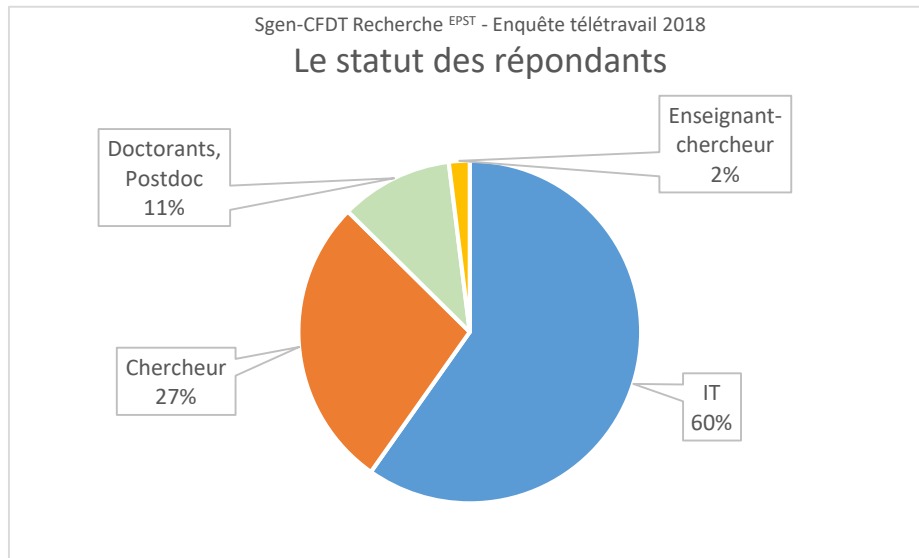
Compte tenu du principal canal de diffusion choisi (envoi d'un courriel invitant à répondre à l'enquête à la liste des personnels travaillant dans les unités labellisées CNRS et Inserm), les personnels d'organismes de recherche sont largement majoritaires (86%), et parmi eux, ceux des EPST (89%) et parmi ces derniers, ceux du CNRS (75%) et de l'Inserm (14%), ce qui était bien le principal public-cible initial de l'enquête. A noter la participation des agents de l'IRD et du Cirad mais aussi des universités.

L'annexe 2 donne la répartition des répondants suivant l'employeur.



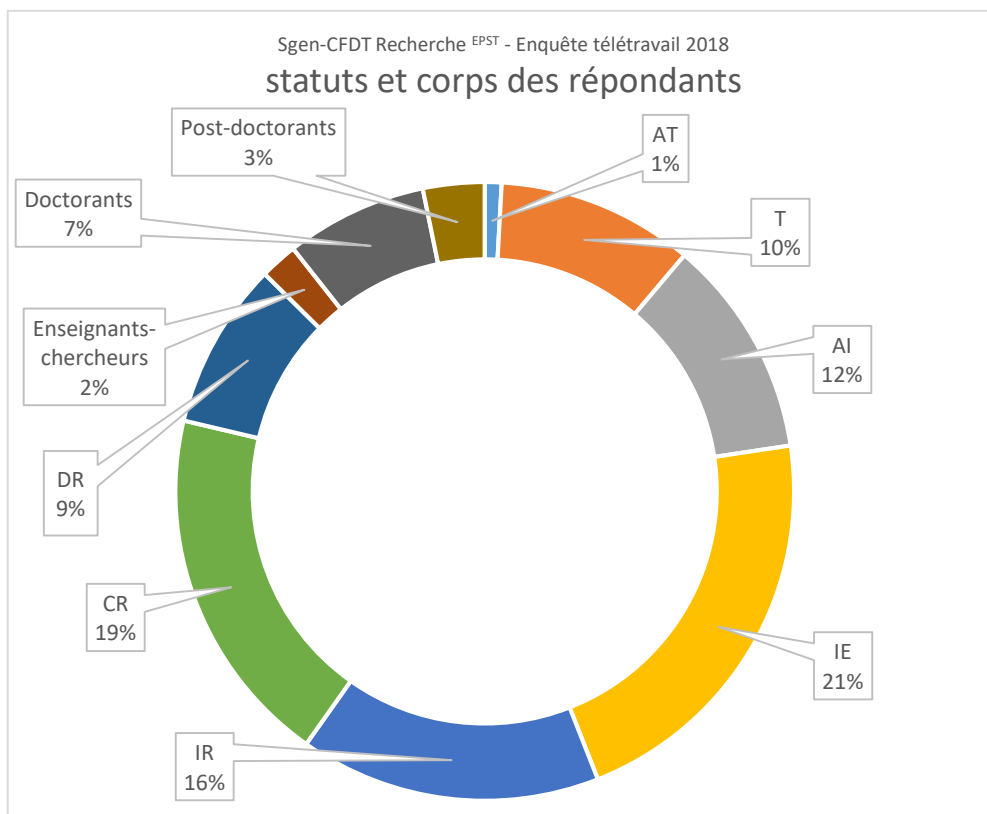
## II 5 Le statut des personnels

Les répondants sont très majoritairement (60%) des ingénieurs et techniciens (IT). Les 40% restant peuvent être regroupés dans une grande catégorie « chercheur » (chercheurs, post-doctorants et doctorants, enseignants-chercheurs).

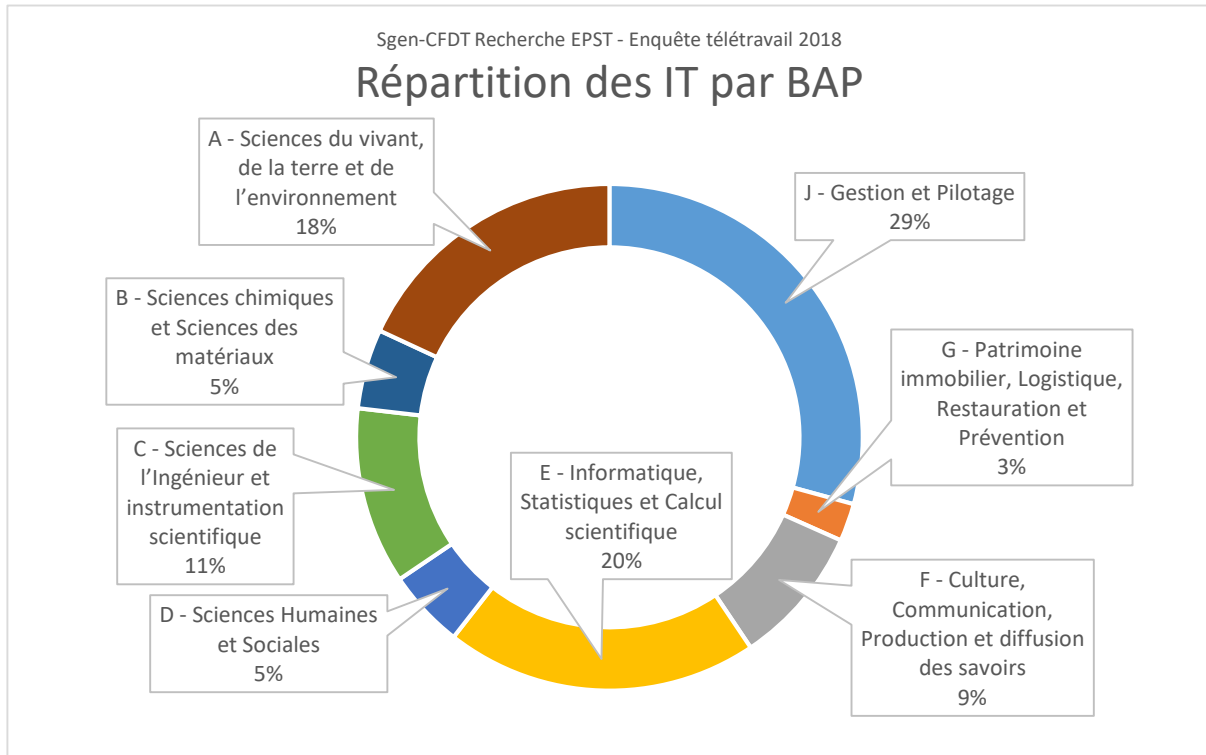


Le plus grand nombre d'IT se confirme dans les quatre principaux EPST (CNRS, Inserm, IRD et Inra) ; en revanche au Cirad et chez Inria, ce sont très majoritairement des chercheurs qui ont répondu à l'enquête.

Plus de 80% des IT ayant répondu à l'enquête sont des ingénieurs, le corps le plus représenté en nombre est celui des IE (plus d'un IT sur 3).



Les 8 branches d'activités professionnelles (BAP) sont présentes ; Avec près de 30% des IT répondants, la BAP J (Gestion et pilotage) est, de très loin, la plus représentée. La BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique) et la BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) sont les deux autres branches également bien représentées, avec respectivement 20% et 18% de l'ensemble des IT ayant répondu à cette question.



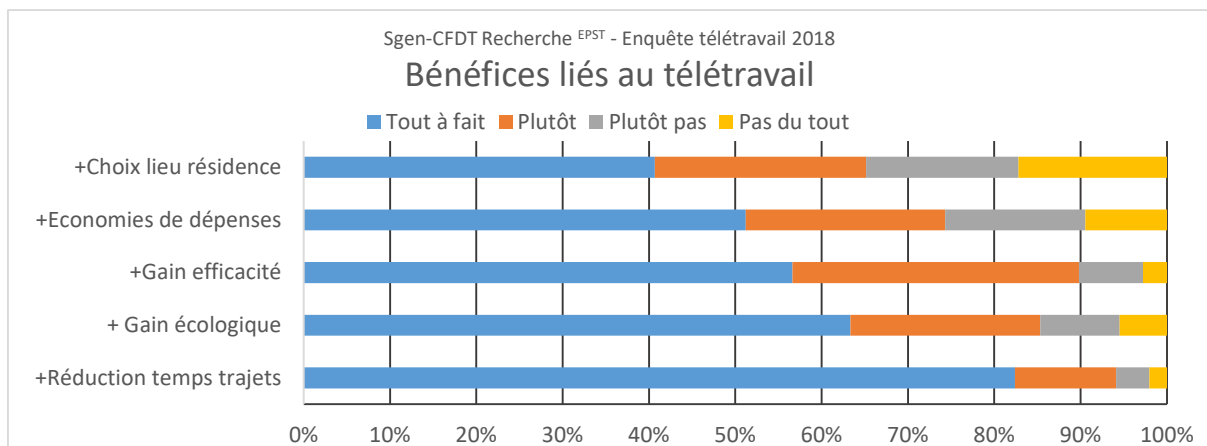
### III Les perceptions du télétravail

Dans le contexte de la mise en place du télétravail pour tous les personnels, il s'agissait de recueillir les attentes et les inquiétudes des agents à propos du télétravail en général, ainsi que leur potentiel attrait pour ce dispositif.

#### III 1 Bénéfices du télétravail

Les items proposés sont tous perçus par une large majorité des répondants comme pouvant être des bénéfices du télétravail. Les avis sont relativement peu nuancés : le côté positif l'emporte pour tous les items.

La réduction des temps de trajet est plébiscitée par 82%. Le gain écologique, seul item ne relevant pas spécifiquement de la sphère personnelle, est approuvé par 63% et plutôt perçu comme un bénéfice par 22%. Pour la majorité des répondants (56%), le gain d'efficacité est certain, mais également perçu comme *plutôt un bénéfice* par 33%. Pour plus de la moitié des répondants (51%), les économies de dépenses seront certaines, et probables pour 23% ; à l'inverse, 25% pensent qu'elles n'existeraient probablement, voire certainement pas. Quant à l'impact sur le choix du lieu de résidence, les avis sont relativement plus partagés, même si les deux tiers pensent que le télétravail pourrait influencer ce choix.

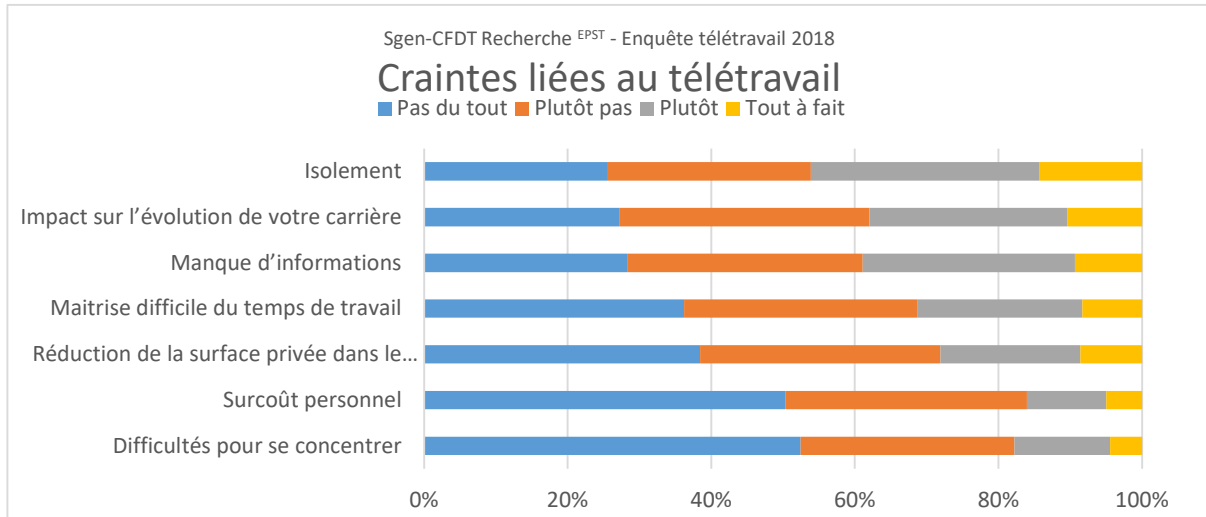


#### III 2 Craintes liées au télétravail

Pour une large majorité, les thèmes proposés ne sont pas perçus comme des craintes liées au télétravail.

Même si la majorité ne le redoute pas, 46% craignent plus ou moins l'isolement. Les avis sur l'impact du télétravail sur l'évolution de leur carrière sont plus nuancés : si 27% pensent que le télétravail serait sans influence, 35% jugent qu'il n'y en aurait probablement pas, tandis que 38% pensent, au contraire, que le télétravail aurait un impact sur leur carrière. Le schéma est quasiment le même concernant l'accès à l'information : le manque d'information ne les toucherait pas (28%) ou probablement pas (33%), alors que 39% seraient concernés. La

maîtrise du temps de travail ne serait vraisemblablement pas une difficulté pour 68%. La plupart des répondants (71%) ne semble pas craindre une réduction de la surface privée du fait de l'aménagement du domicile pour le télétravail, le surcoût personnel est perçu comme pas ou peu probable par 84% et il en va de même pour les potentielles difficultés pour se concentrer.



## IV Avantages et inconvénients du télétravail

Deux questions ouvertes permettaient aux répondants de nuancer leur avis en explicitant en langage libre leurs opinions sur les avantages et les inconvénients du télétravail.

Après élimination des réponses sans thématique (Non aucun, Non rien d'autres...), deux types d'analyse ont été réalisés :

1. une analyse textuelle statistique (après corrections orthographiques et grammaticales) à l'aide d'Iramuteq<sup>TM</sup> sur la matrice des co-apparitions des mots les plus fréquents (analyse de similitude) ;
2. une analyse de contenu thématique en catégories (analyse qualitative) en découpant le corpus de texte en 3 379 segments, afin de les classer en catégories.

En tout, ce sont 2 263 répondants qui ont donné un avis. On notera que 30% des répondants volontaires pour télétravailler ont répondu à la question ouverte sur les autres avantages alors qu'ils ne sont que 15% à avoir répondu à la question ouverte sur les autres inconvénients. Ce rapport est logiquement inversé pour les répondants non volontaires (resp. 21% et 34%). Ces derniers ont proportionnellement plus répondu aux questions ouvertes que les volontaires.

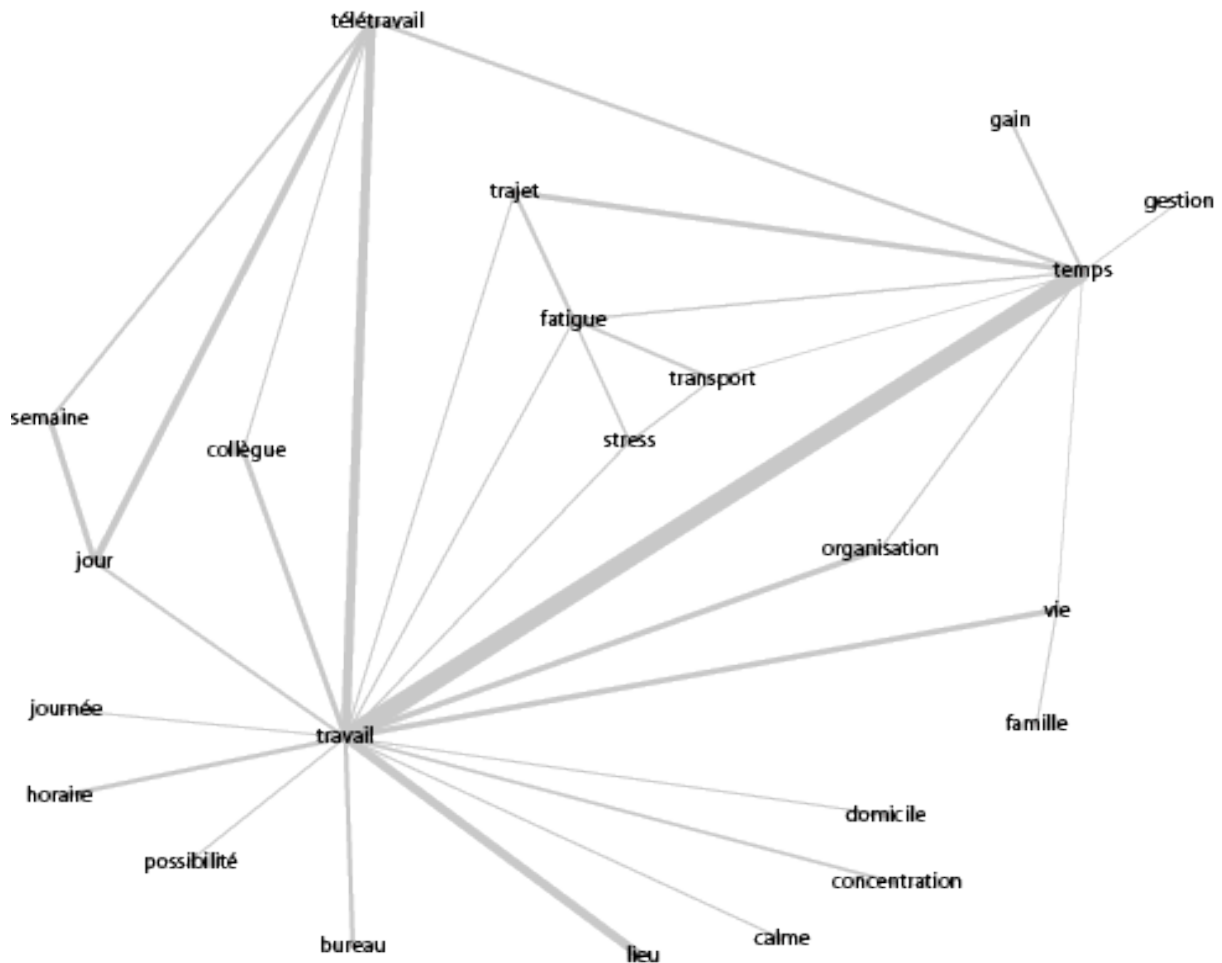
### IV 1 Analyse textuelle statistique

Une analyse de similitude a été réalisée sur les substantifs du corpus des 2 263 textes. Compte tenu du type de corpus avec beaucoup de simples expressions, les relations sont relativement faibles ; Néanmoins une structure des représentations se dessine.

#### IV 1 i Graphe des relations les plus fréquentes

Chaque arête du graphe présenté page suivante indique une relation entre les substantifs utilisés dans les discours. L'épaisseur des traits (arêtes du graphe) est proportionnelle au nombre de co-apparitions des 2 mots : par exemple, 30% des individus ont parlé simultanément de travail et de temps.

Même si le thème d'appel est bien le télétravail, le *travail* est l'élément central du discours des répondants (un individu sur deux a utilisé ce mot). Le mot *travail* est directement relié à 17 autres mots, le mot *temps* à 9 autres. La relation triangulaire *travail-télétravail-temps* montre bien que le *temps* est un élément important du travail dans un contexte de télétravail, en lien avec *gain* (de temps) et *gestion* (du temps). Cette zone du graphe forme un pôle où apparaissent également les inconvénients du travail : *fatigue*, *trajet*, *stress*, *transport*. La *vie* (de *famille*) et *l'organisation* sont également des éléments du lien *travail/temps*. On note une relation forte entre *travail* et *télétravail* impliquant le collectif (*collègue*) et la durée (*jour/semaine*).



#### IV 1 ii Arbre maximum au seuil de 4% avec halo

La taille des mots est proportionnelle à leur fréquence d'apparition dans l'ensemble du corpus et l'épaisseur des traits (arêtes du graphe) est proportionnelle au nombre de co-apparitions des 2 mots dans un même discours. Cette représentation graphique résume une réalité complexe et met en évidence une structuration des représentations du télétravail.

**Le pôle central** structurant le discours est organisé autour du mot principalement cité : **travail** ; on y trouve l'ensemble du corpus prévisible : *organisation, lieu, réunion, collègue, équipe, activité, bureau*, mais aussi les attentes comme *possibilité, journée, calme, dossier, cas, domicile, maison, horaire, efficacité, environnement*, ou encore les craintes telles que *difficulté, problème, risque*.

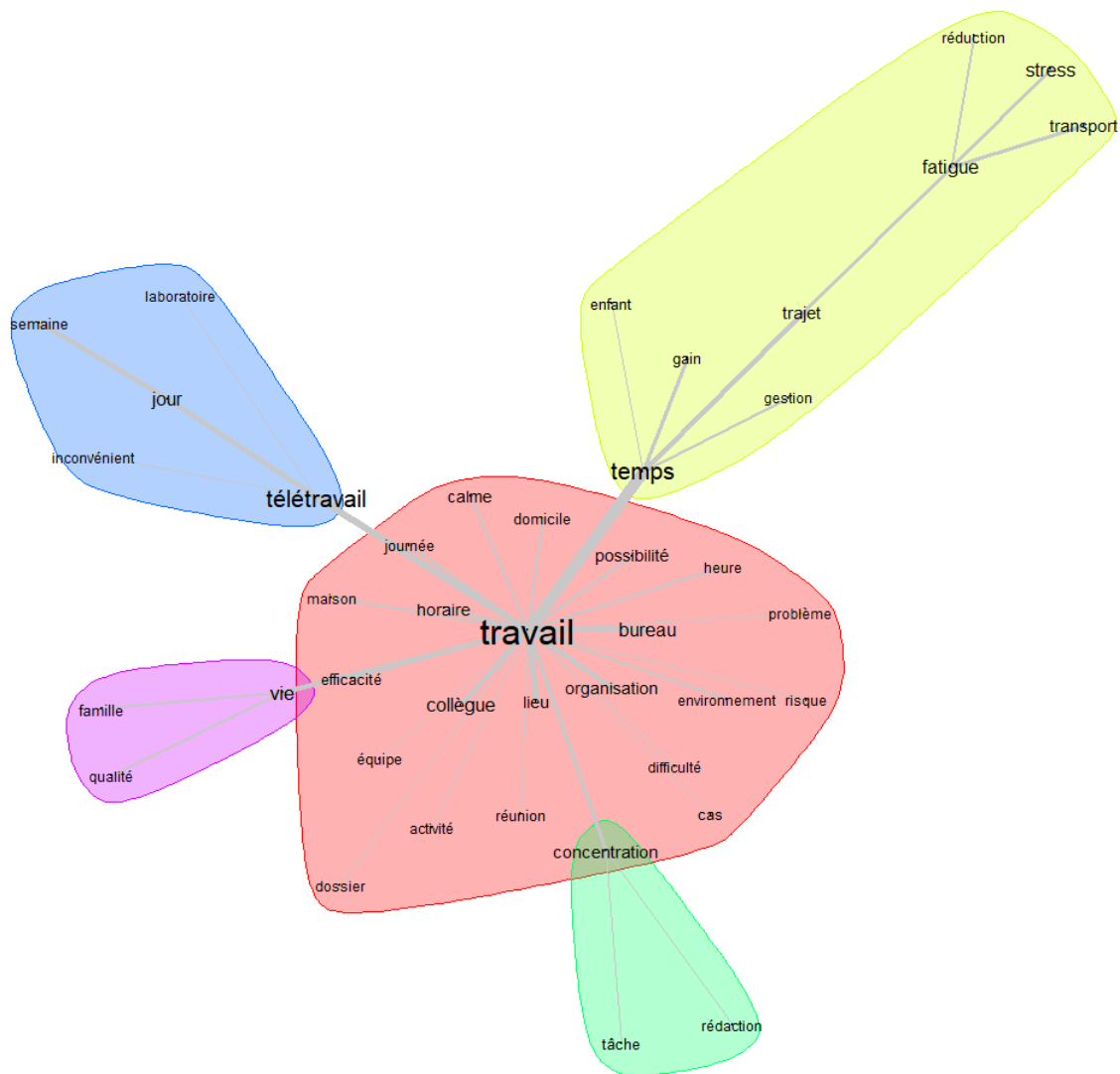
#### Articulés au pôle central, il apparaît 4 sous-pôles :

le sous-pôle **temps**, clé rythmant le **travail** mais aussi tous les moments de la journée, en lien avec la *réduction* de la *fatigue* et du *stress* dus aux *transports* et *trajets* quotidiens (toutes les grandes agglomérations ont les mêmes problèmes d'encombrement), le *gain* (de temps) ou la meilleure *gestion* (du temps) qui en découle au profit des *enfants*,

le sous-pôle *qualité* de **vie** en lien avec la *famille*,

le sous-pôle **concentration** nécessaire pour certaines *tâches*, notamment la *rédaction*,

le sous-pôle organisation du **télétravail** en *jour/semaine* pouvant avoir des *inconvénients*, notamment pour les travaux en *laboratoire*.



## IV 2 Analyse textuelle thématique

Le discours de chaque individu a été découpé par thème et classé dans des grandes catégories thématiques.

### IV 2 i Principales thématiques abordées par les répondants

Globalement, la très grande majorité des discours parlent des avantages liés au télétravail, en les nuancant parfois (voir tableau ci-dessous). Plutôt que des craintes ou des inconvénients, c'est la notion de risques qui prédomine alors. Ce qui suit est le supposé pressenti par les réponses qui ressort de cette analyse. Le temps verbal du présent est employé pour faciliter la rédaction et non pour présenter le supposé comme une assertion.

|  |            |
|--|------------|
| <i>Organisation du travail</i>         | <b>52%</b> |
| <i>Qualité de vie</i>                  | <b>48%</b> |
| <i>Impact sur le travail collectif</i> | 14%        |
| <i>Organiser le télétravail</i>        | 11%        |
| <i>Reconnaissance du télétravail</i>   | 9%         |
| <i>Moyens, équipements</i>             | 8%         |

**IV 2 ii L'organisation du travail** est abordée par plus d'un individu sur deux.

Elle est notamment conditionnée par le temps (voir graphes ci-dessus). Le gain de temps par rapport au trajet domicile-travail est l'argument le plus cité en faveur du télétravail. Ce trajet comporte des risques (accidents, insécurité dans les transports en commun) et est donc source de stress et de fatigue. Le télétravail permettant de réduire les trajets, a aussi, pour certains, un *impact sur la société* en diminuant les embouteillages, la pollution...

Le télétravail doit permettre une meilleure gestion du temps de travail : choix des plages horaires de travail pour une plus grande efficacité. Mais le risque de l'allongement de la durée du temps de travail, de l'emprise du travail sur la vie privée (droit à la déconnexion) est également perçu.

Un autre argument donné en faveur du télétravail, est la possibilité qu'il offre de s'isoler pour travailler au calme, pour réaliser des tâches nécessitant de la concentration que les conditions de travail au bureau (bureau partagé, collègues au téléphone, « réunionite ») ne permettent pas toujours.

Le télétravail offrirait la possibilité à certains qui sont actuellement à temps partiel, notamment pour des raisons d'éloignement géographique, de travailler à temps plein.

Les situations particulières notamment celles relevant de la santé (handicap, RQTH<sup>4</sup>, maladie ALD, chronique ou accidents ponctuels comme une entorse) ou des conjoints éloignés géographiquement, devraient quasi systématiquement bénéficier du télétravail sur un temps plus long.

**IV 2 iii La qualité de vie** renvoie à deux facettes : la qualité de vie au travail (QVT, thème d'actualité...) et la qualité de vie personnelle, notamment familiale.

Une meilleure qualité de vie permet une plus grande efficacité au travail. La qualité de vie au travail questionne les conditions de travail et le télétravail est souvent plébiscité notamment pour échapper, au moins une partie du temps, à de mauvaises conditions de travail sur le lieu de travail (locaux vétustes, mal isolés, exigus ; espaces ouverts, bruit ; problème d'hygiène...).

<sup>4</sup> Notre population comporte près d'une cinquantaine d'handicapés et de RQTH dont très peu sont déjà en télétravail.



Le télétravail permet une gestion du temps quotidien différente, une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (pouvoir faire du sport, ...) et familiale (aller chercher les enfants à l'école, ...), une meilleure articulation entre les deux périodes par l'utilisation d'un nouveau temps disponible au profit de la vie privée.

**IV 2 iv L'impact sur le travail collectif** est plus souvent mentionné comme un argument contre le télétravail, mais souvent nuancé selon l'organisation qui sera mise en place.

Tous sont unanimes sur le fait que la présence sur le lieu de travail est indispensable pour la vie d'équipe, mais une bonne organisation (jours fixes de présence pour tous) doit pouvoir permettre le télétravail pour un maximum de personnes. Une situation difficile à gérer pourrait se présenter si certains membres d'une même équipe ne peuvent bénéficier du télétravail du fait de leurs activités. L'encadrement et le management risquent d'être mis à l'épreuve, les agents privés de télétravail pouvant considérer que télétravailler est un privilège.

**IV 2 v Organiser le télétravail** est indispensable et cela passe par une réorganisation du travail en équipe pour prendre en compte les télétravailleurs.

Il y a une quasi-unanimité sur le fait que le télétravail ne peut être organisé qu'en fonction de la nature du travail que l'on a à réaliser. Seules certaines tâches peuvent être réalisées en télétravail au maximum sur 2 à 3 jours par semaine. Pour beaucoup, le temps de télétravail doit pouvoir être adapté selon les périodes. Son organisation doit donc être souple, flexible, voire permettre le télétravail à la carte.

Le télétravail doit, éventuellement, pouvoir s'exercer ailleurs qu'au domicile : espaces partagés, télécentres<sup>5</sup>... Pour certains, cela pourrait avoir un *impact sur la société* en aidant à revitaliser des territoires faiblement urbanisés et cela permettra aux agents de travailler à côté de chez eux ...

**IV 2 vi La reconnaissance du télétravail** est réclamée. Le télétravail ne doit pas être perçu comme un privilège accordé à certains, il doit être accepté par toute l'équipe et ne doit pas pénaliser la carrière.

Les questions financières personnelles sont peu mentionnées : les dépenses supplémentaires pouvant, pour la plupart, être compensées par le gain sur les dépenses de transport.

Les expériences par rapport aux *moyens de communication à distance* (élément fondamental du télétravail) sont très diverses : pour les uns c'est la panacée, pour d'autres ce n'est que source de problèmes techniques. Les questions de ressources informatiques sont sous-jacentes, certains informaticiens se sont d'ailleurs exprimés avec parfois des avis opposés : augmentation du travail, accroissement des problèmes de sécurité, des problèmes d'aide

---

<sup>5</sup> Un télécentre est un espace public grâce auquel des utilisateurs peuvent avoir accès à des ordinateurs, à l'Internet et à d'autres technologies de l'information et de la communication (Wikipédia)

technique à distance, mais également plus grande souplesse d'organisation de leur propre travail et reconnaissance d'un télétravail déjà pratiqué officieusement.

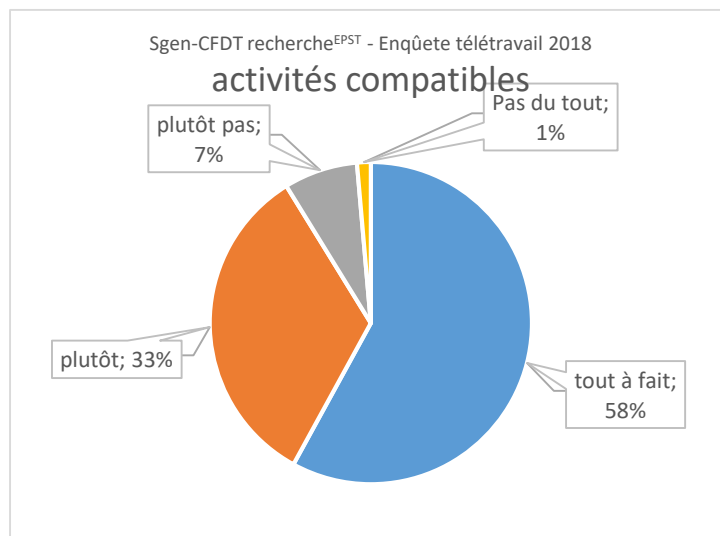
Les questions juridiques, très peu abordées, le sont par rapport aux accidents de travail, mais également par rapport à la sécurisation des données informatiques.

## V Télétravail et avenir

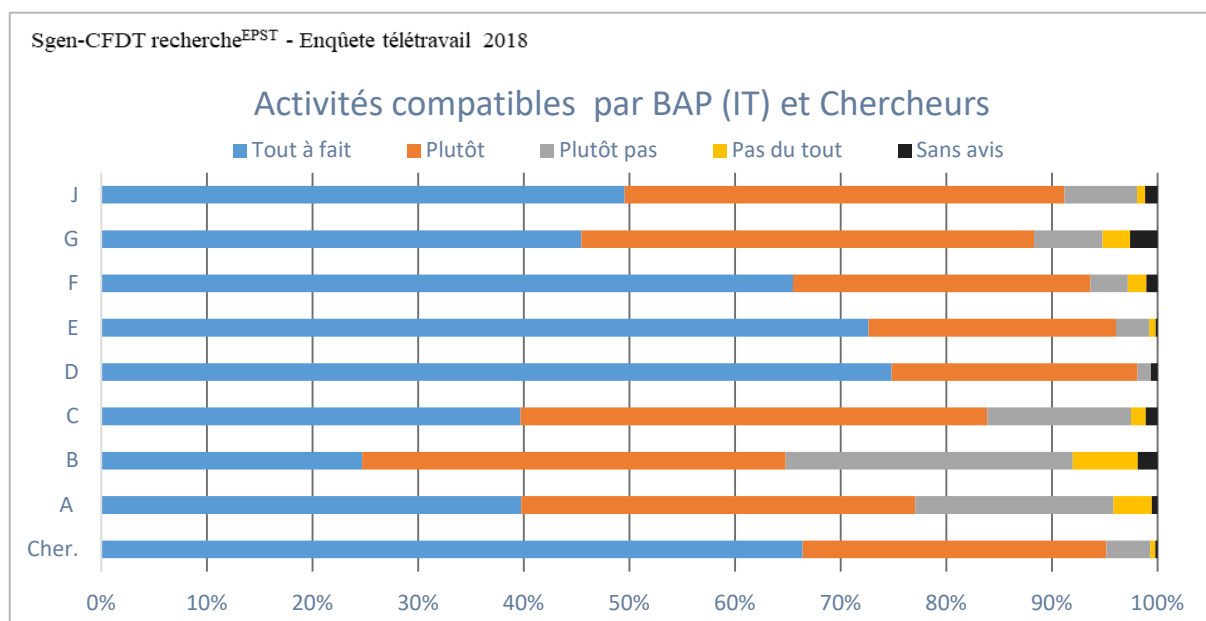
Le télétravail est considéré comme une pratique professionnelle d'avenir dans notre société par 90% des répondants.

### V 1 Activités compatibles

Toutes les activités réalisées dans le cadre du travail ne sont pas toujours compatibles avec le télétravail et les agents sont nombreux à s'en rendre compte. Pour la plupart des répondants, une partie de leurs activités est compatible avec le télétravail au moins une journée par semaine, voire plus selon les situations.



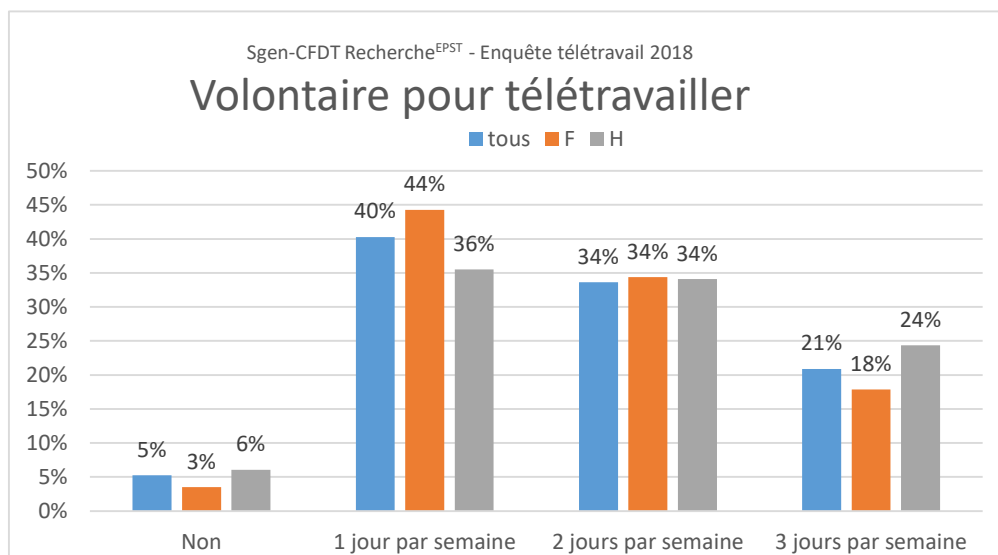
Si la majorité des répondants (58%) considère que leurs activités sont parfaitement compatibles avec le télétravail, un tiers pense qu'elles le sont au moins partiellement, et 8% considèrent qu'elles ne le sont *plutôt pas* ou *pas du tout*.



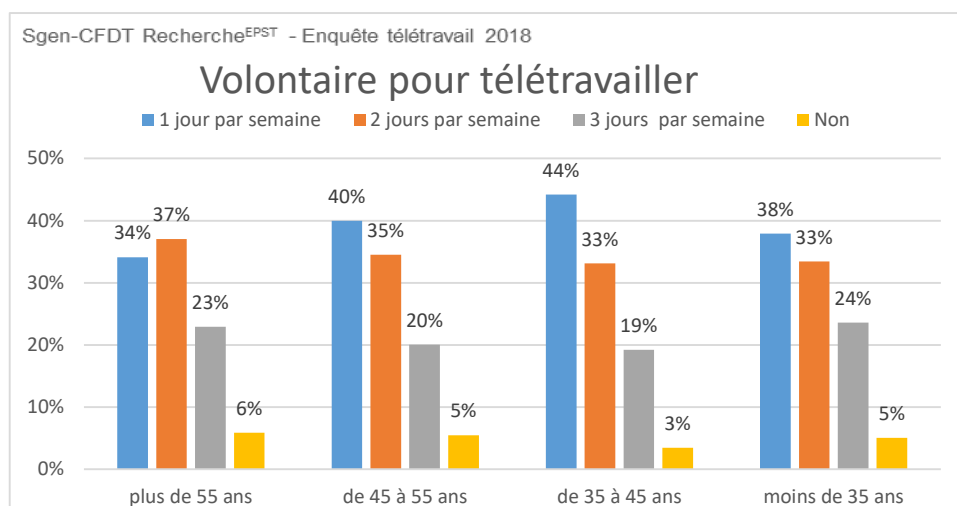
On note une forte disparité suivant la BAP d'appartenance de l'agent : l'écart entre les BAP A, B et C d'une part et les BAP D, E et F d'autre part est très significatif (plus de 25 points d'écart pour les *tout à fait* compatibles). Les IT des BAP D, E, F (SHS, informatique, communication) et les chercheurs sont les agents qui considèrent, à plus de 65%, que leurs activités sont *tout à fait* compatibles avec le télétravail (75% et 73% pour les BAP D et E). Les agents des BAP A, C, G et J (sciences du vivant, sciences de l'ingénieur, patrimoine et gestion) considèrent leurs activités *tout à fait* compatibles à 45%, les agents de la BAP B (Chimie) sont les plus sceptiques puisque seuls 25% sont dans cette catégorie.

## V 2 Volontaires pour le télétravail

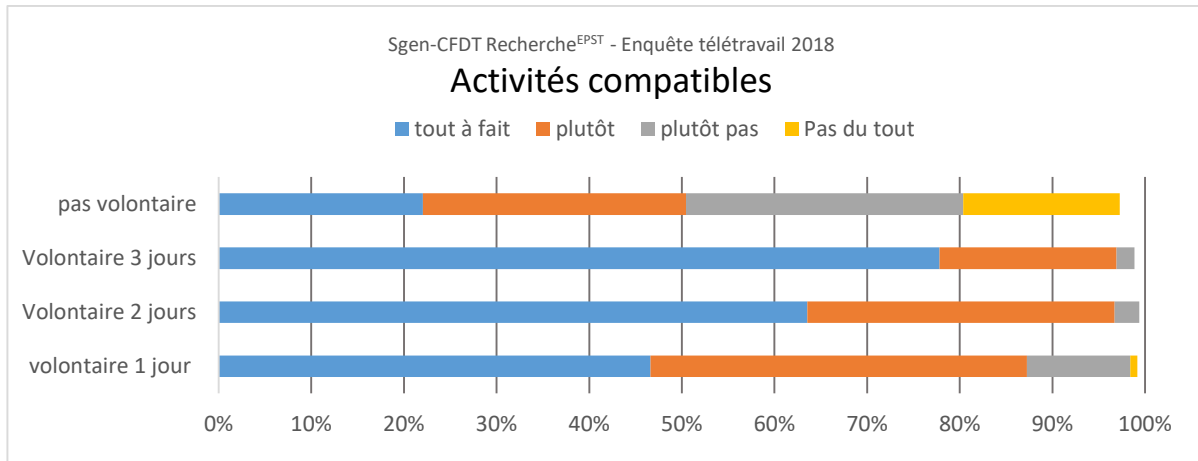
La quasi-totalité (95%) des agents ayant répondu à l'enquête serait volontaire pour télétravailler au moins un jour par semaine : la grande majorité (près de 75%) est volontaire pour 1 ou 2 jours de télétravail, alors que plus de 20% des répondants souhaitent télétravailler 3 jours par semaine.



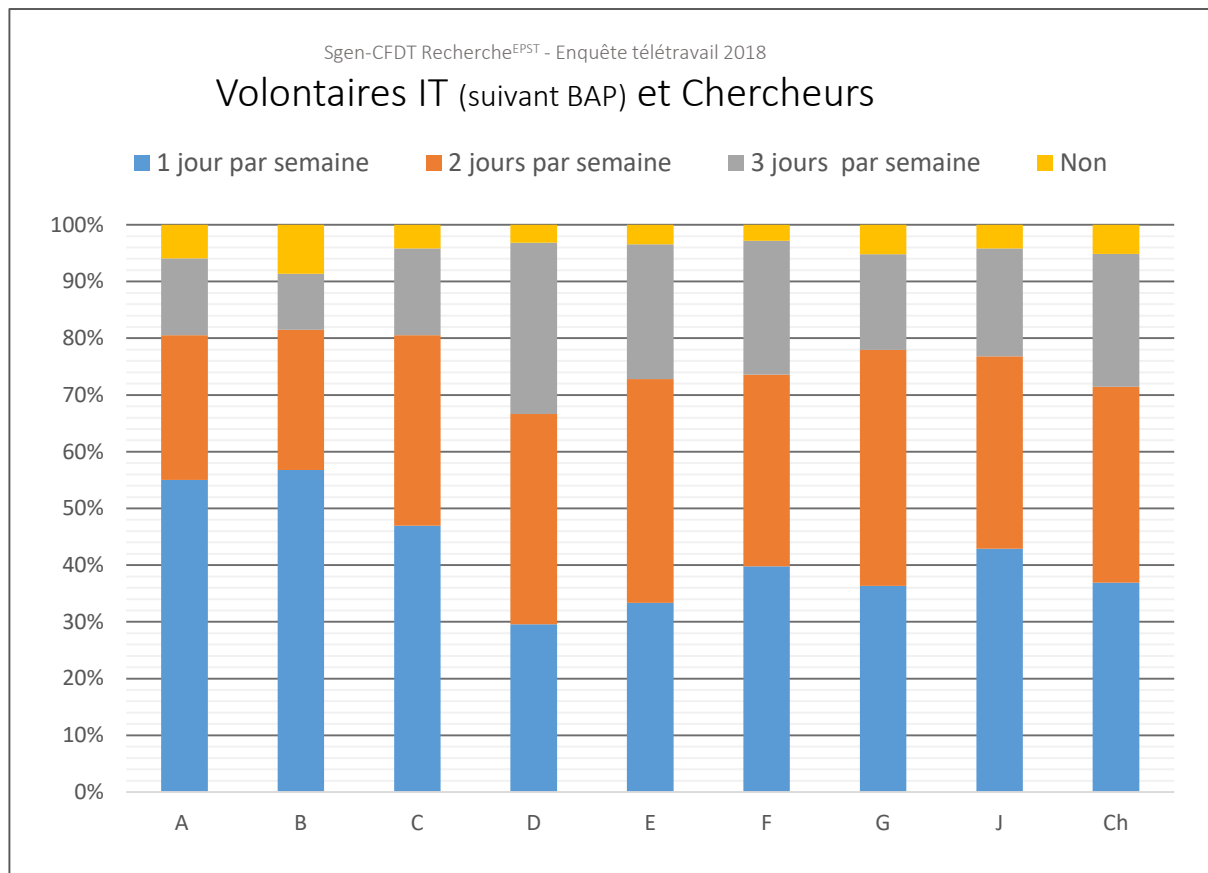
La figure ci-dessous donne cette répartition suivant la tranche d'âge : les volontaires pour 1 jour de télétravail sont majoritaires sauf pour les plus de 55 ans.



Les volontaires pour 1 jour sont 47% à penser qu'ils ont une activité *tout-à-fait* compatible avec le télétravail (figure ci-dessous). Ce taux monte à 64% pour les volontaires à 2 jours et à 75% pour les volontaires à 3 jours. Par ailleurs, les agents qui ne sont pas volontaires sont 50% à penser que leur activité est *plutôt* (28%) ou *tout à fait* (22%) compatible et ils sont 47% à penser qu'elle ne l'est *plutôt pas* (30%) ou *pas du tout* (17%).

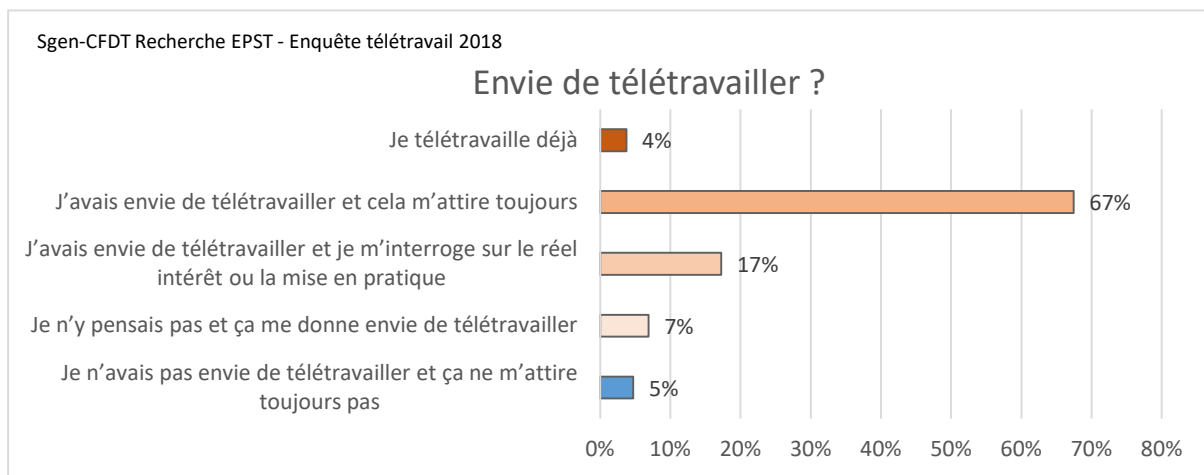


La figure ci-dessous donne le nombre de jours de télétravail souhaités suivant la catégorie du répondant (IT suivant la BAP ou Chercheur) Les agents des BAP A et B sont majoritairement volontaires pour un jour de télétravail, ceux des autres BAP et les chercheurs sont majoritaires pour 2 ou 3 jours. A noter que les agents des BAP D et E sont, à plus de 60%, favorables à 2 ou 3 jours de télétravail. Ce sont les agents de ces deux BAP (voir figure page 19) qui indiquent le plus fort taux de compatibilité avec le télétravail (resp. 75% et 73% de *tout à fait* compatible).



Près de 70% des répondants pensent qu'il est possible pour eux de télétravailler deux ou trois jours **consécutifs**, alors qu'ils ne sont que 55% à être volontaires pour télétravailler 2 ou 3 jours par semaine. Cela signifie que 15% des agents ne souhaitent pas s'absenter du lieu de travail plus d'une journée consécutive même s'ils en ont la possibilité : pour eux, une absence du lieu de travail deux jours de suite n'est pas souhaitable.

Après avoir rempli le questionnaire, les répondants confirment leur volonté de télétravailler à 67%, 7% n'y avaient pas pensé et sont intéressés et, surtout, 17% qui avaient envie de télétravailler se posent des questions sur l'intérêt du dispositif. On note que 4% des répondants au questionnaire sont déjà en situation de télétravail. Nous retrouvons les 5% de répondants qui ne sont pas intéressés par le télétravail.

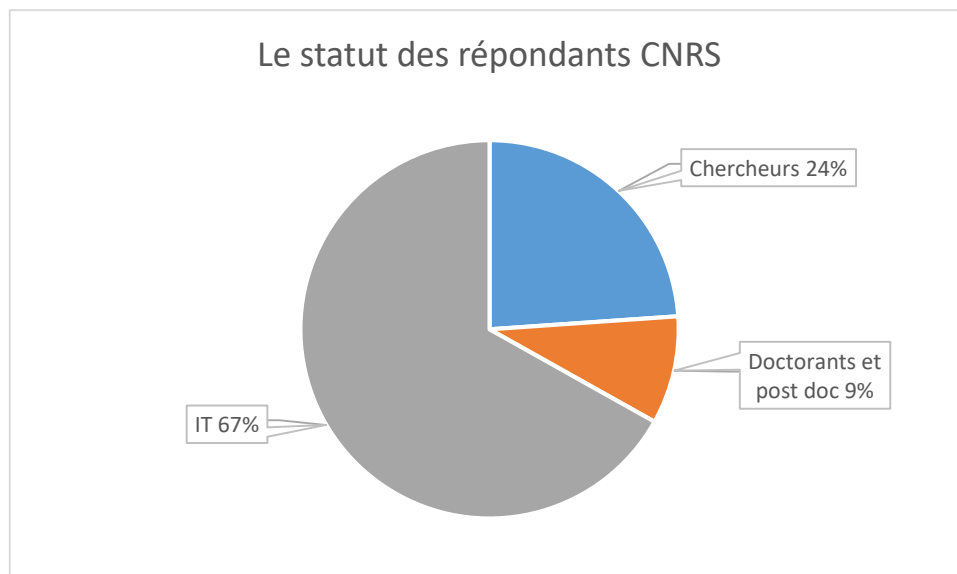


## VI Focus sur les répondants CNRS

Une extraction des répondants ayant indiqué comme employeur le CNRS a été réalisée. Une première partie de ce chapitre donne des caractéristiques sociologiques et les typologies de l'emploi de ces répondants. Ces éléments sont comparés aux données du bilan social du CNRS 2016. La deuxième partie concerne l'analyse de la perception du travail des agents CNRS répondants et leurs souhaits en la matière : réponses aux questions sur les craintes et bénéfices, présentation des graphes de l'analyse textuelle statistique (arbre avec halo et nuage de mots) des réponses aux questions ouvertes sur les avantages.

### VI 1 Caractéristiques des répondants CNRS

Les répondants CNRS sont très majoritairement des IT (67%). Les 33% restant comptent des chercheurs (24%), des post-doctorants et doctorants (9%).



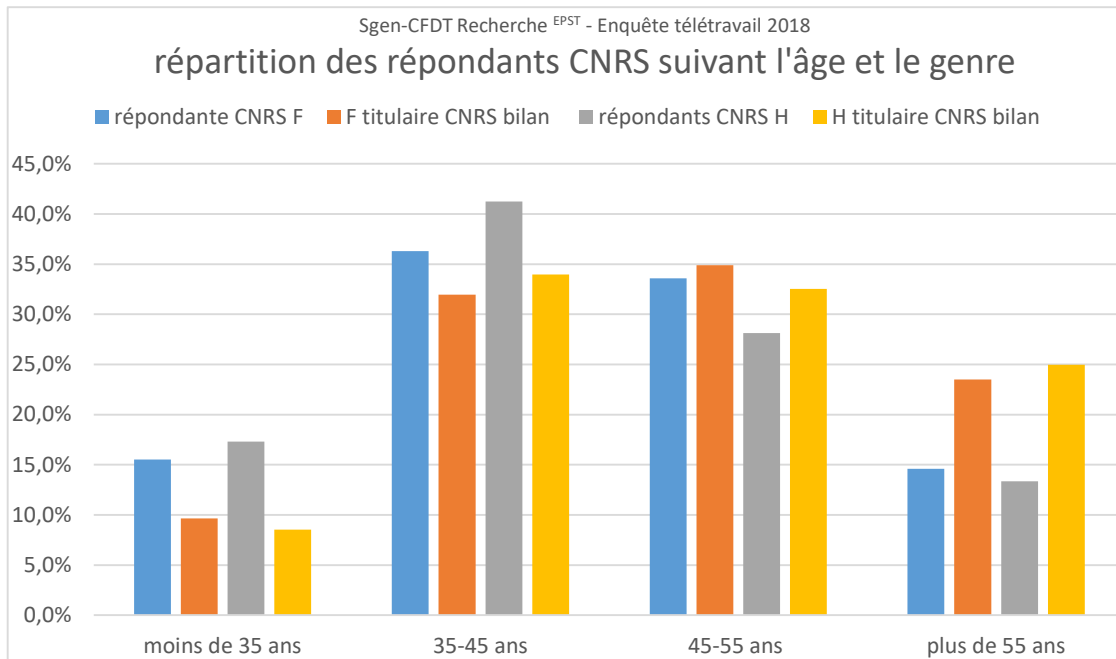
Dans cette partie et à des fins de comparaison, nous prenons comme sous-population les répondants (appelés CIT-CNRS) ayant déclaré :

le CNRS comme établissement employeur et

l'appartenance à l'un des corps CIT (CR, DR, IR, IE, AI, T, AT), hors doctorants et post Doc. Ces répondants (2 803 CIT-CNRS) représentent 11.4 % des « permanents » du CNRS (24 552 au 31 décembre 2016 : données bilan social 2016). Le nombre de répondants peut varier suivant les données analysées puisque l'agent CNRS n'a pas nécessairement répondu à toutes les questions portant sur son âge, son genre, son lieu de travail, sa BAP ou institut de rattachement. Ces variations sont toujours inférieures à 10% de l'effectif global des répondants mais les effets peuvent se cumuler en cas de tris croisés.

## VI 1 i Répartition suivant l'âge et le genre des répondants CIT-CNRS.

Les femmes représentent 55% des répondants (Idem pour l'ensemble de la population) alors qu'elles représentent 43% des effectifs du CNRS. Rapporté à la population totale permanente du CNRS, 14.2% des femmes et 8.7% des hommes ont répondu au questionnaire. La figure ci-dessous montre la répartition des répondants CNRS en fonction du genre et de l'âge. On note que les moins de 45 ans sont surreprésentés et que les plus de 45 ans sont sous-représentés avec un écart de près de 10 points pour les plus de 55 ans.



## VI 1 ii Répartition par genre et corps des répondants CIT-CNRS

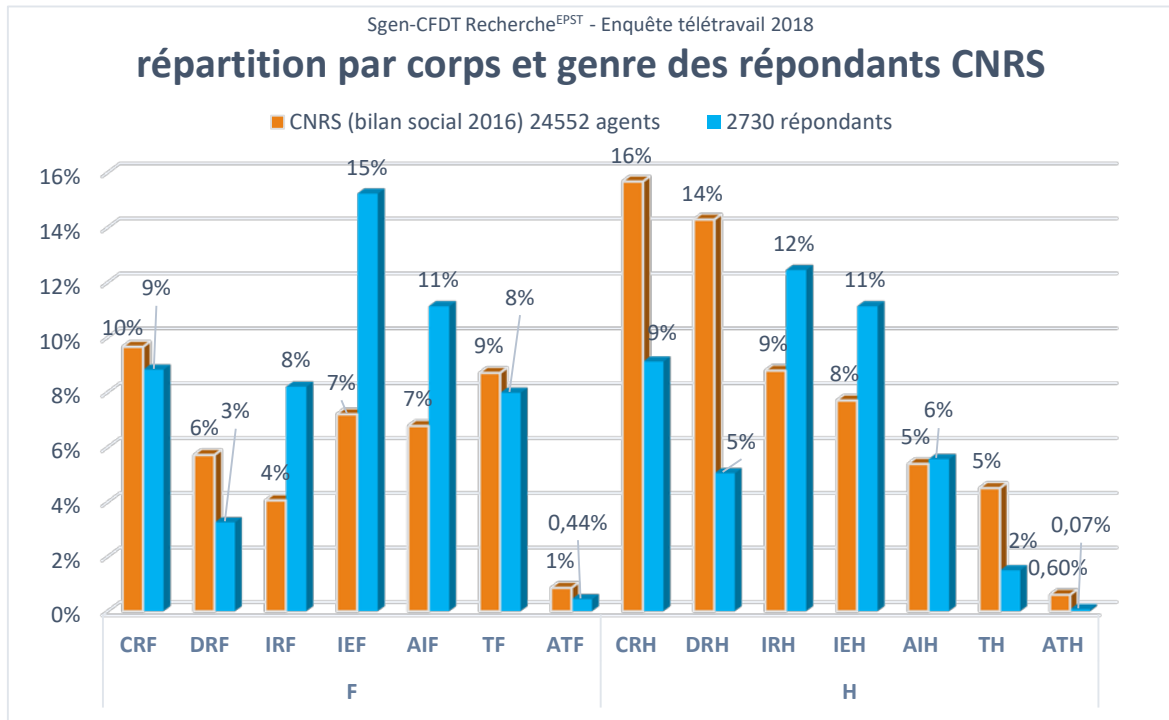
La figure ci-dessous montre la répartition par corps et par genre des agents titulaires au CNRS et des répondants (2 730 répondants ont indiqué leur corps et leur genre). Lecture de la figure : les IE femmes représentent 7% des effectifs du CNRS et 15% de tous les répondants CNRS.

La catégorie la plus sur-représentée est celle des ingénieures d'études (IEF) avec +8 points. Les AIF, IRF, IRH et IEH sont également surreprésentés (+3 à 4 points), les corps les plus représentatifs de la population CNRS sont les CRF, TF et AIH (proportions respectées à 1 point). Les catégories sous-représentées sont les CRH, DRH, DRF et les TH. Les chercheurs (CR, DR) représentent 45% des permanents CNRS et 26% des répondants. A l'inverse, les ingénieurs (AI, IE, IR) représentent 40% des effectifs et 63% des répondants. Les techniciens représentent 15% des effectifs et 11% des répondants. La tendance globale (les femmes ont proportionnellement plus répondu que les hommes) est vérifiée.

A noter que les femmes chercheuses ont plus répondu que les hommes chercheurs (8.7% des CR+DR F ont répondu contre 5.3% des CR+DR H). De même, 18.0% des ingénieures

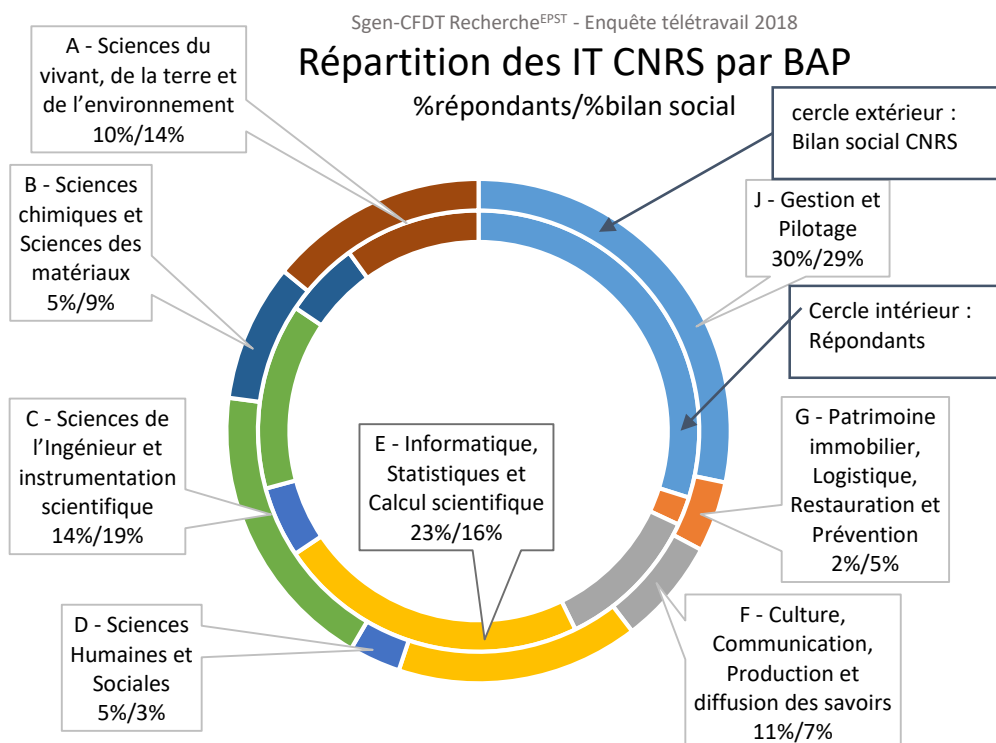


(IR+IE+AI), 17.5% ingénieurs, 9.8% des techniciennes (T+AT) et 3.4% des techniciens ont répondu à l'enquête. Les ingénieurs (F et H) ont le plus répondu au questionnaire (près d'un ingénieur sur 5). Cette proportion monte à près d'une ingénieure d'étude sur 4 (23,5% des IE F ont répondu).



### VI 1 iii Population répondants IT-CNRS : Répartition dans les BAP

Les 8 branches d'activité professionnelle (BAP) des IT sont représentées dans la figure ci-dessous : le cercle intérieur donne la répartition des répondants IT-CNRS et le cercle extérieur

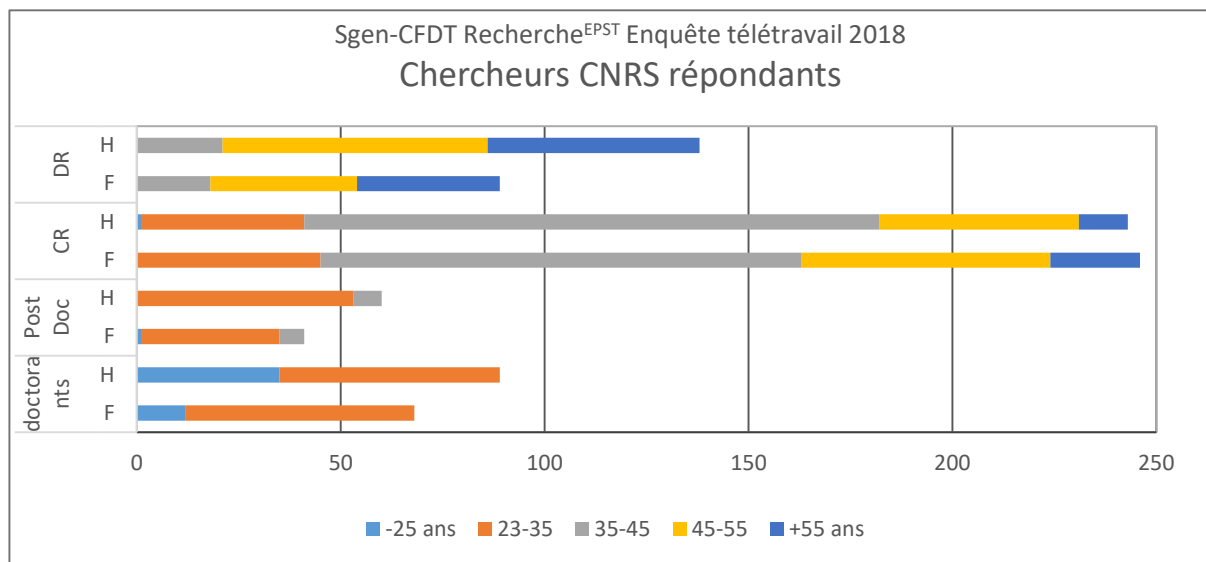


celle de tous les permanents CNRS (bilan social 2016). La répartition par BAP des répondants CNRS est comparable (à 3%) à celle de l'ensemble des répondants (figure page 11) sauf pour la BAP A. La comparaison des répondants avec le bilan social permet de relativiser le nombre important de répondants de certaines BAP.

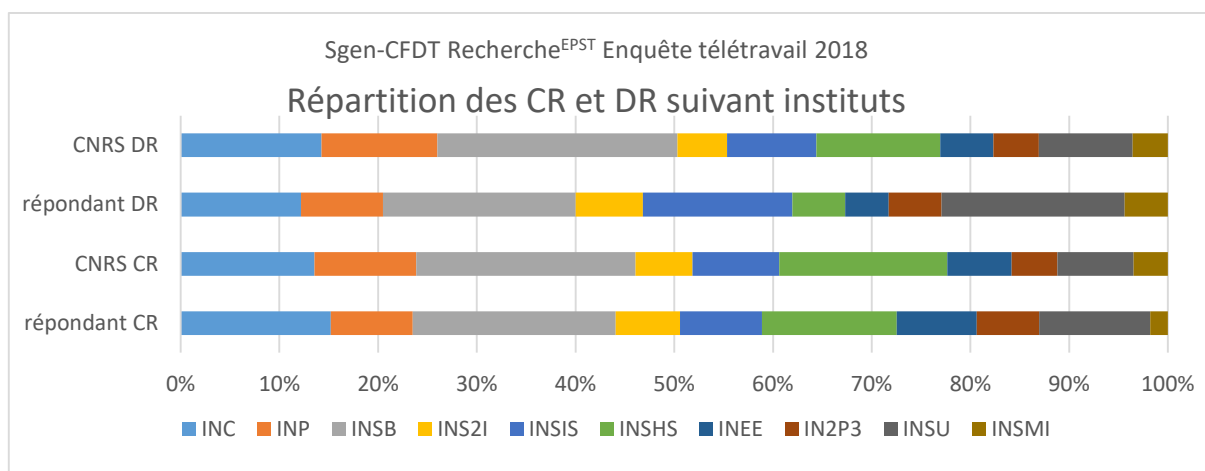
Nous constatons que les agents de la BAP E (informatique) et de la BAP F (communication) sont surreprésentés (+7% et 4%), ceux des BAP A, B et C sont sous-représentés (-4%). Concernant ces derniers, le fait d'avoir moins répondu au questionnaire peut être relié à leur appréciation quant à la compatibilité entre leurs activités et le télétravail (voir ci-après).

### VI 1 iv Population des répondants Chercheurs CNRS

Ce sont 1 013 chercheurs CNRS qui ont répondu au questionnaire dont 507 chargés de recherche, 231 directeurs de recherche, 168 doctorants et 107 post doctorants. La figure ci-dessous donne la répartition du nombre de répondants suivant le genre et l'âge en fonction du statut et du corps.



Ces chercheurs ont donné, pour 711 d'entre eux (506 CR et 205 DR), leur institut de rattachement. La figure ci-dessous montre la répartition des répondants comparée à celle du bilan social CNRS 2016. Mis à part les répondants DR en SHS sous-représentés et les DR de

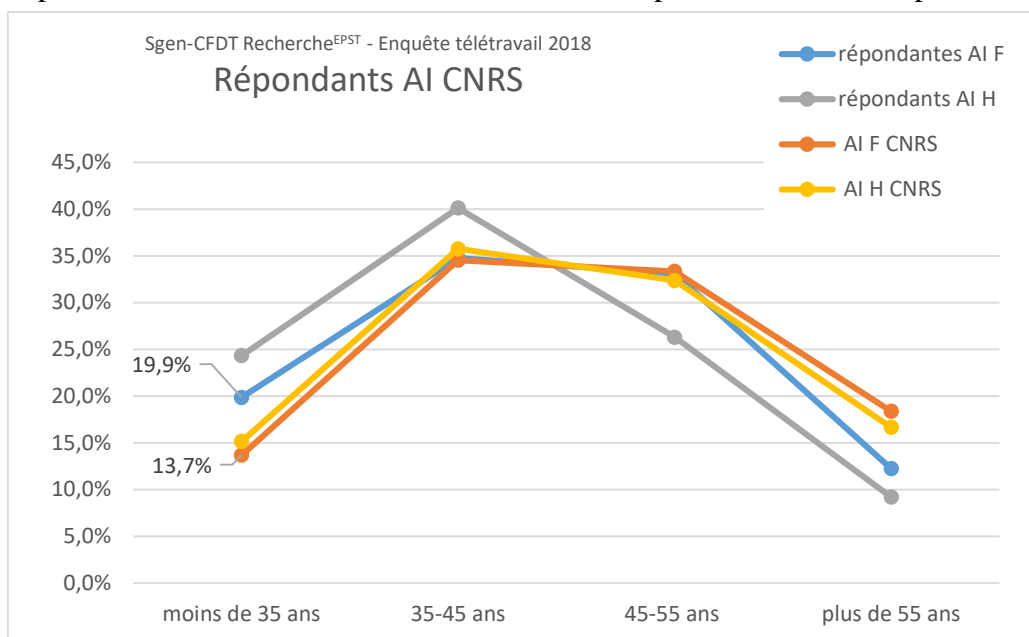


l'INSU surreprésenté, il apparaît une bonne correspondance entre population chercheurs CNRS répondante et population chercheurs CNRS totale.

### VI 1 v Répartition suivant le genre, l'âge et le corps des répondants agents IT-CNRS

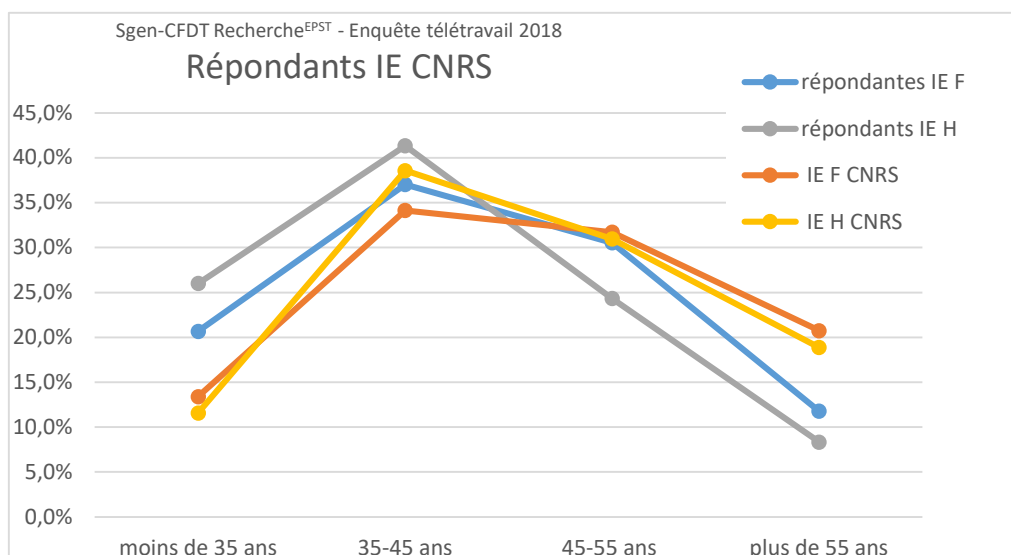
Nous avons croisé les informations : genre, tranche d'âge et corps pour les catégories ayant le plus répondu au questionnaire : les agents des corps AI, IE et IR.

La figure ci-dessous montre la répartition des répondants AI suivant les tranches d'âge. Lecture de la figure : 19,9% des femmes AI répondantes ont moins de 35 ans et elles représentent 13,7% des femmes AI au CNRS. On constate que les répondantes AIF sont surreprésentées de plus de 6 points pour la tranche des moins de 35 ans et sous-représentées d'autant pour les plus de



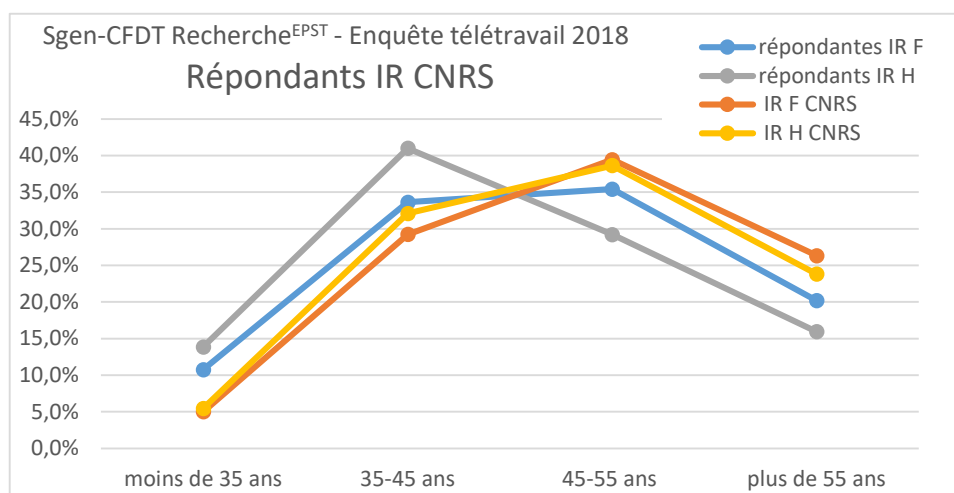
55 ans. Elles sont parfaitement représentées pour les 35-55 ans. Les répondants AIH sont surreprésentés chez les moins de 45 ans et inversement pour les plus de 45 ans.

Comme nous l'avons vu plus haut, le corps des ingénieurs d'étude est le plus représenté pour les femmes comme pour les hommes : la figure ci-dessous montre la répartition des IE



répondants suivant l'âge et le genre, comparée à la population des IE du CNRS. Les femmes sont bien représentées pour la tranche des 35-55 ans, elles sont surreprésentées pour les moins de 35 ans (+7%) et elles sont sous-représentées d'autant pour les plus de 55 ans (-9%). Comme pour les AI, les hommes, sont surreprésentés pour les moins de 45 ans et sous représentés pour les plus de 45 ans.

Concernant les IR, les Femmes sont surreprésentées pour les moins de 35 ans ; les hommes sont surreprésentés pour les moins de 45 ans et sous représentés pour les plus de 45 ans.



L'analyse des répondants des trois corps d'ingénieurs IR, IE, AI montre que les jeunes ont plus répondu dans chacun de ces trois corps et pour les deux genres, une sous-représentation des plus de 55 ans est également constatée. L'inversion observés à 45 ans est commune aux trois corps.

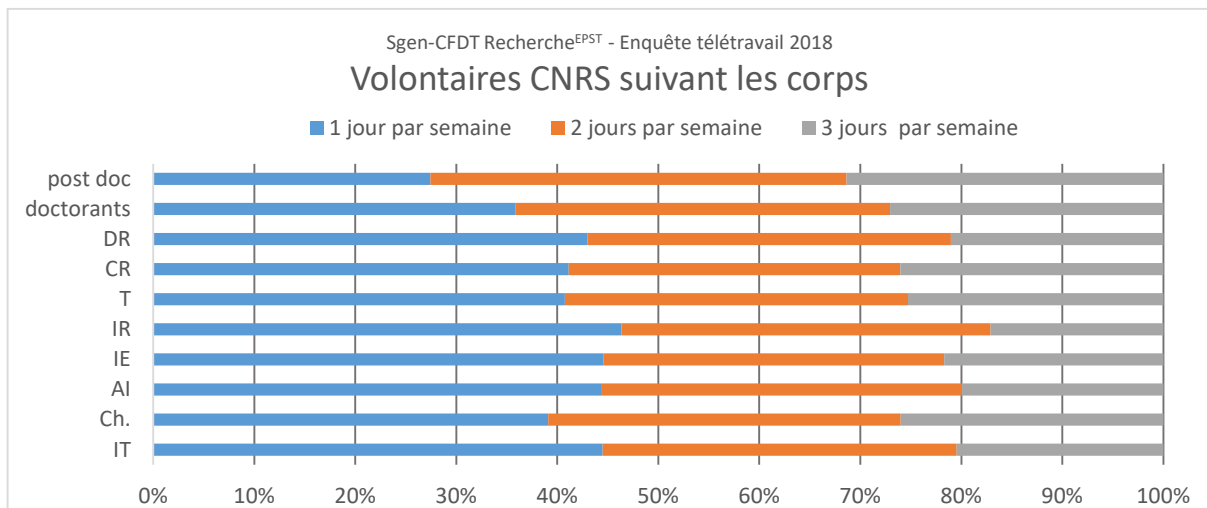
### VI 1 vi Lieu d'exercice du répondant CNRS

Ce sont 3 122 agents CNRS qui ont donné l'information du lieu d'exercice. Plus de 34% des répondants travaillent en région parisienne, de 9 à 7% à Toulouse, Lyon, Marseille, puis de 6 à 3% à Grenoble, Montpellier, Bordeaux Strasbourg et Rennes, 566 répondants pour 59 départements et 105 répondants répartis dans 44 autres départements.

## VI 2 Le télétravail et les agents CNRS

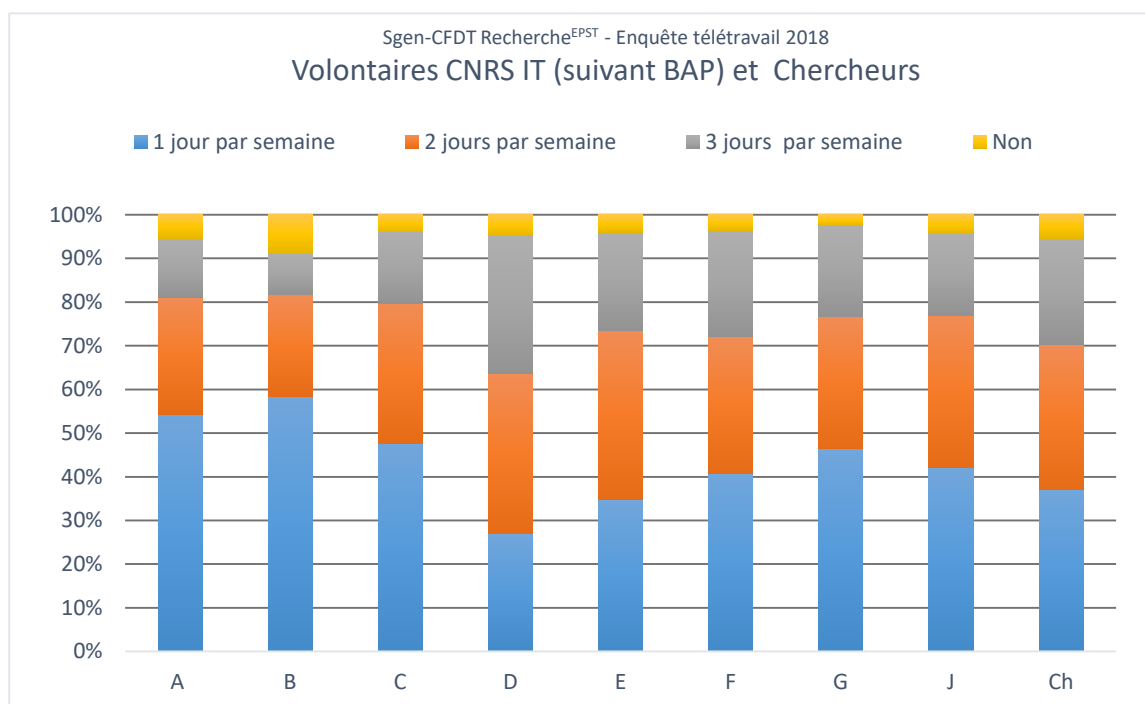
Les répondants CNRS à cette enquête sont, comme l'ensemble de la population, favorables au télétravail : 2 942 répondants CNRS sont volontaires au télétravail (dont 1 973 IT) et 145 ne le sont pas (dont 91 IT). Dans cette partie, les chercheurs CNRS comprennent les CR, les DR, les doctorants et les post doc.

La figure ci-dessous montre le nombre de jours souhaité suivant les statuts et les corps des répondants CNRS. En dehors des post doctorants, les volontaires pour 1 jour de télétravail sont



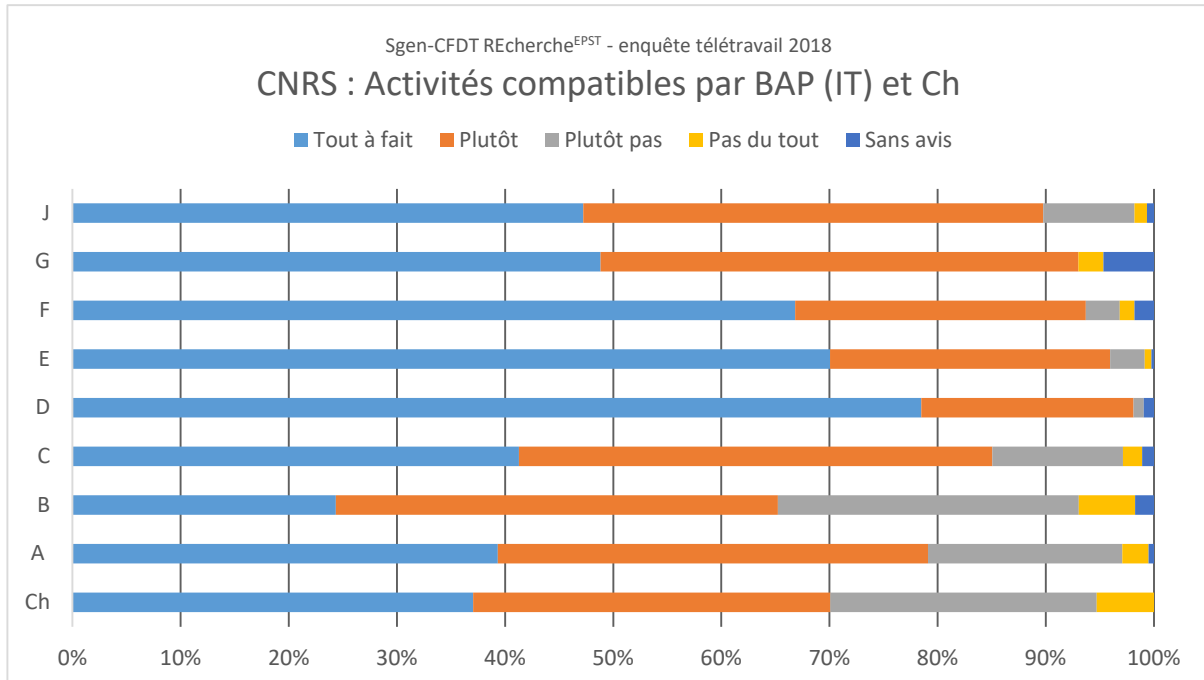
majoritaires à 40/45%, les volontaires pour 2 jours représentent 30 à 40% des répondants et les volontaires 3 jours, 20 à 25%. Il n'y a pas de différences remarquables entre les catégories et corps sauf pour les post-doctorants qui sont nettement favorables à 2 ou 3 jours.

La répartition du nombre de jours suivant les BAP est donnée dans la figure ci-après. La variation y est beaucoup plus sensible que dans le cas de la répartition par corps ce qui montre



bien que l'agent raisonne en fonction des tâches télétravaillables. Cette figure est similaire à celle de l'ensemble de la population.

La figure ci-dessous montre que les agents des BAP A, C et surtout B considèrent leur activité moins « *tout à fait compatibles* » que les agents des autres BAP. La BAP la moins compatible au télétravail serait la BAP B (24% de *tout à fait compatible*), la plus compatible étant la BAP D



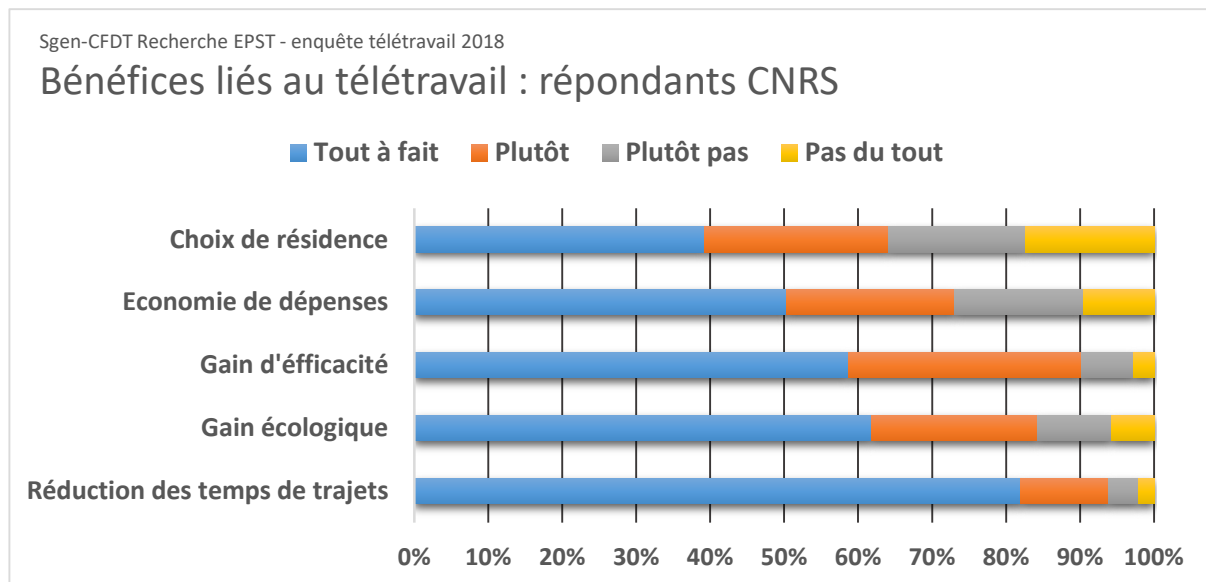
(78% de *tout à fait compatible*). Cette figure est, elle aussi, similaire à celle correspondant à l'ensemble de la population (page 19) sauf pour la population des chercheurs où le taux de compatibles est à 70% contre 95% pour l'ensemble de la population. Les variations observées sur cette figure explique la figure précédente : plus l'agent estime ses tâches compatibles, plus il souhaite une durée de télétravail importante.

## VII Les perceptions du télétravail par les agents CNRS

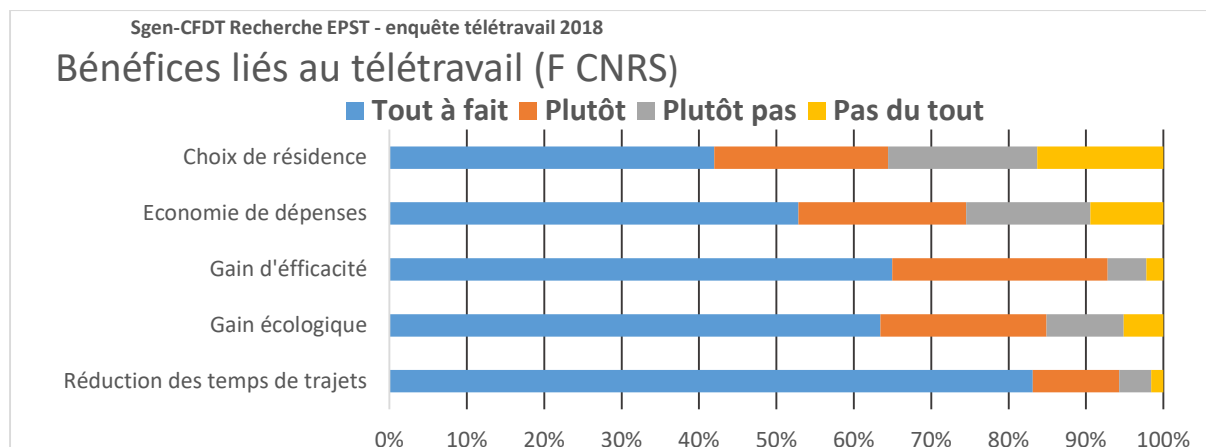
### VII 1 Bénéfices du télétravail

Les items proposés sont tous perçus par une large majorité comme pouvant être des bénéfices du télétravail. Les avis sont relativement peu nuancés : le côté positif l'emporte pour tous les items. La figure ci-dessous est très proche de celle obtenue pour l'ensemble des répondants.

La réduction des temps de trajet est plébiscitée par 82%. Le gain écologique, seul item ne relevant pas spécifiquement de la sphère personnelle, est approuvé par 62% et plutôt perçu comme un bénéfice par 22%. Pour la majorité des répondants (59%), le gain d'efficacité est certain, mais également plutôt perçu comme un bénéfice par 32%. Pour la moitié des répondants, les économies de dépenses seront certaines et probables pour 23% ; à l'inverse



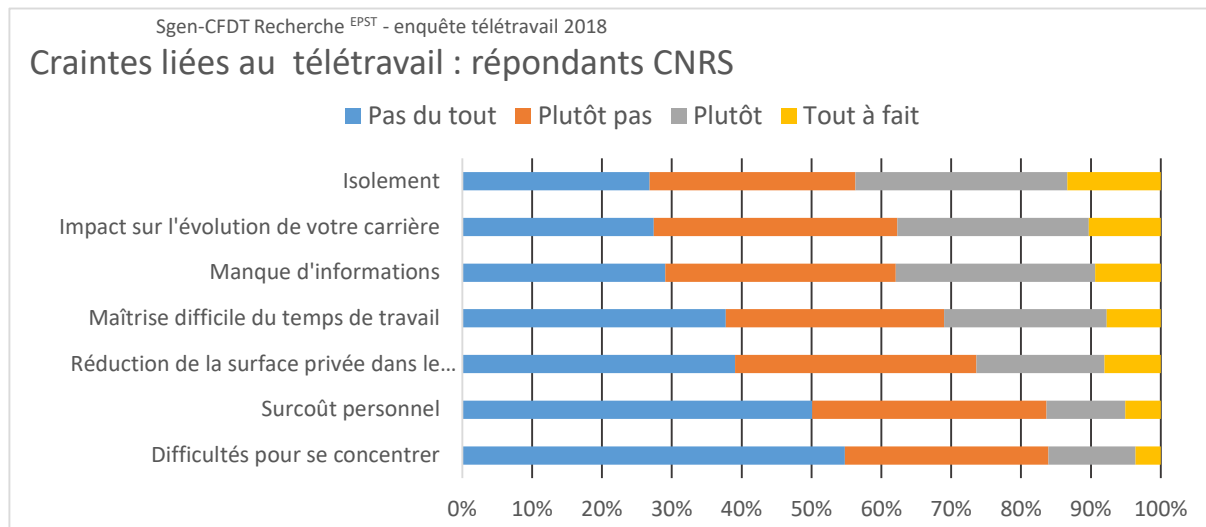
27% pensent qu'elles n'existeraient probablement, voire certainement pas. Quant à l'impact sur le choix du lieu de résidence, les avis sont relativement plus partagés, même si les deux tiers pensent que le télétravail pourrait influencer ce choix. Nous n'observons pas d'influence significative du genre dans les réponses.



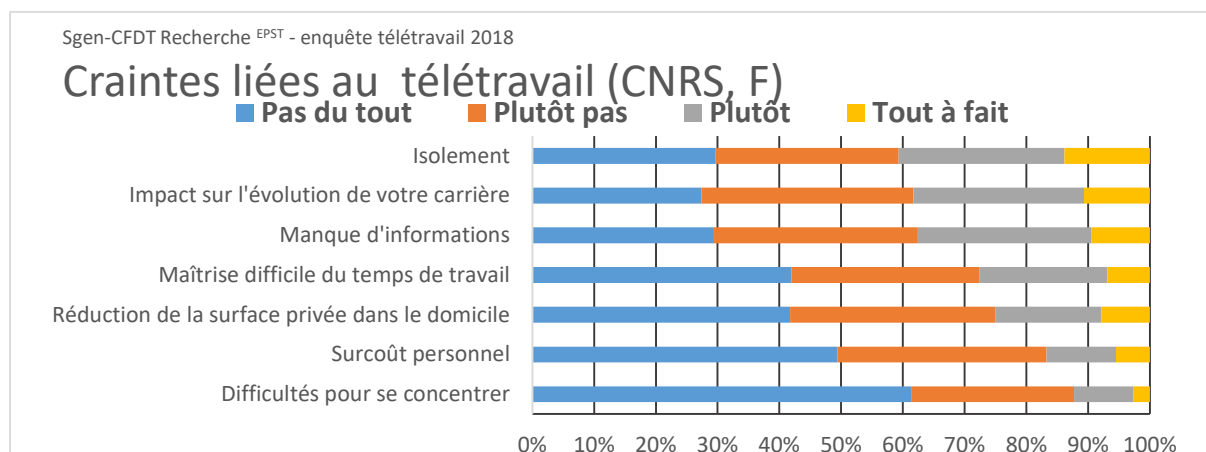
## VII 2 Craintes liées au télétravail

Pour une large majorité, les thèmes proposés ne sont pas perçus comme des craintes liées au télétravail. Encore une fois, la figure ci-dessous est très proche de celle concernant l'ensemble des répondants.

Même si la majorité ne le redoute pas, 43% craignent plus ou moins l'isolement. Les avis sur l'impact du télétravail sur l'évolution de leur carrière sont plus nuancés : 27% pensent que le télétravail serait sans influence, 35% jugent qu'il n'y en aurait probablement pas, tandis que 37% pensent, au contraire, que le télétravail aurait un impact sur leur carrière. Le schéma est quasiment le même concernant le manque d'informations : cela ne les toucherait pas (29%) ou probablement pas (33%), alors que 38% seraient concernés. La maîtrise du temps de travail ne serait vraisemblablement pas une difficulté pour 69%. La plupart des répondants (74%) ne semble pas avoir de réel problème pour aménager un lieu de travail à leur domicile, le surcoût



personnel est perçu comme pas ou peu probable par 84%. Il en va de même pour les éventuelles difficultés pour se concentrer. Nous n'observons pas d'influence significative du genre dans les réponses.

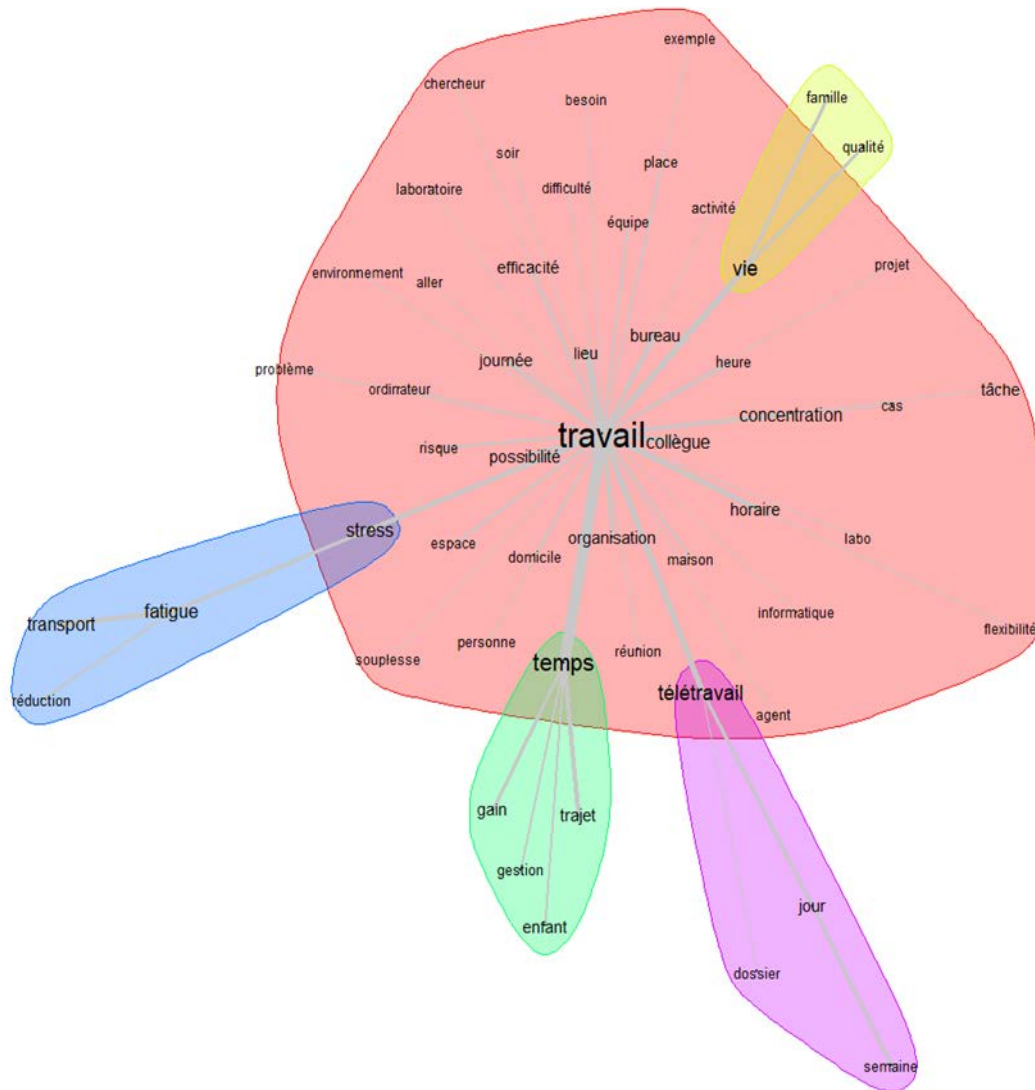




### VII 3 Remarques

La population des répondants CNRS (répondants ayant indiqué CNRS comme employeur) n'est pas représentative de la population du CNRS. En effet, même si le pourcentage de retour des agents CNRS est plutôt bon (plus de 10% de retour des permanents), il y a une discordance dans la répartition en âge, en genre, en corps et en BAP : les catégories surreprésentées sont les femmes, les jeunes, les ingénieurs, les BAP D, E et F, tandis que les catégories sous-représentées sont les hommes, les plus de 45 ans et les chercheurs et techniciens, les BAP A, B et C.

Nous ne pouvons donc pas dire que les résultats de cette enquête sont représentatifs de l'expression des agents du CNRS mais seulement l'expression des répondants.



Toutefois, la très bonne correspondance entre les réponses (aux deux séries de questions fermées portant sur les bénéfices et craintes du télétravail) des agents CNRS et celles de l'ensemble des répondants d'une part, la similitude des catégories socioprofessionnelles (répartition F/H, répartition C/IT, ventilation BAP) entre ces deux populations d'autre part,

indiquent que les analyses textuelles et thématiques présentées pages 14 à 18 (partie avantages et inconvénients du télétravail) pour l'ensemble du corpus de texte des réponses aux questions ouvertes restent valables et s'appliquent à celui de la sous-population des agents du CNRS. Il est noté que 50.3% des réponses aux questions ouvertes sont faites par des agents CNRS.

Le halo présenté page précédente correspond aux expressions des agents CNRS. Cette figure montre une grande similitude avec celle de l'ensemble des répondants : un pôle central autour du mot principalement cité par les répondants CNRS : *travail* et 4 sous-pôles articulés à ce pôle : les sous-pôles *temps*, *concentration*, *vie* et *télétravail*.

Ci-dessous, le nuage de mots pour le corpus des réponses des agents CNRS aux questions ouvertes portant sur les avantages et inconvénients du télétravail, nuage très voisin de celui obtenu pour l'ensemble des répondant et présenté en première page. On y retrouve les mêmes mots utilisés et leur fréquence : *travail* puis *temps*, puis *vie*, *télétravail*...

Nous invitons le lecteur à se reporter à l'analyse donnée en partie IV de ce rapport.

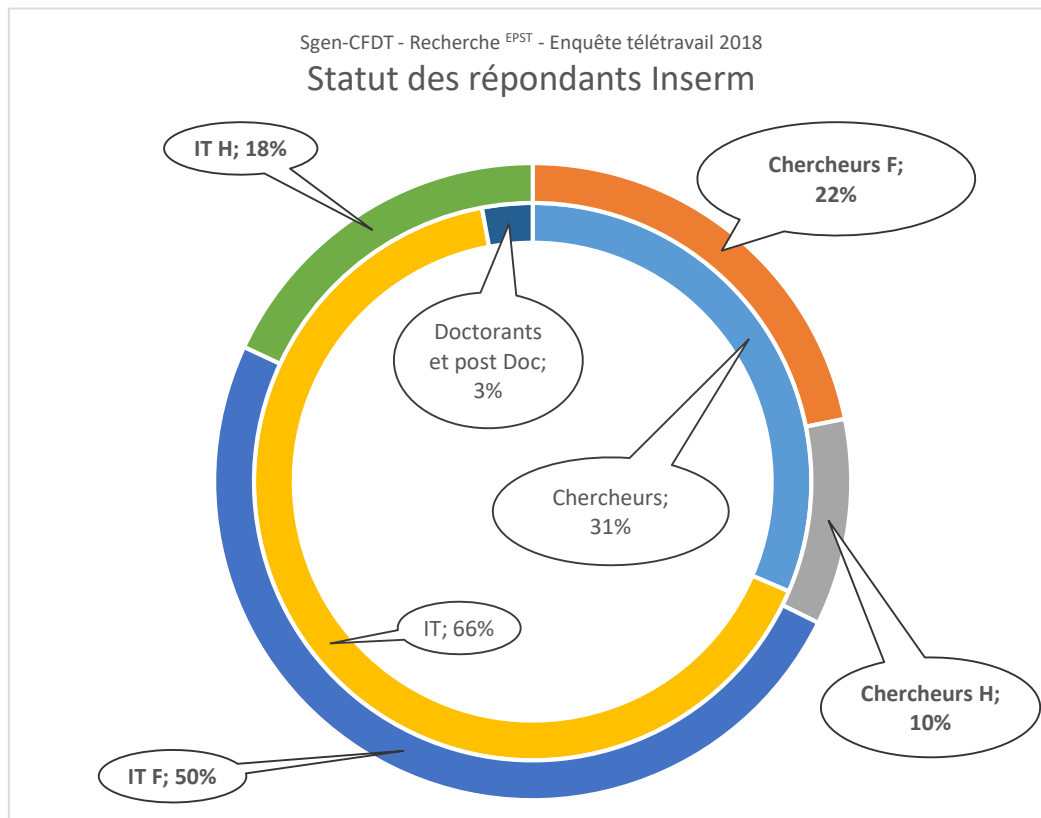


## VIII Focus sur les répondants Inserm

Une extraction des répondants ayant indiqué comme employeur l’Inserm a été réalisée. Une première partie de ce chapitre donne les caractéristiques sociologiques et les typologies de l’emploi de ces répondants. Ces éléments sont comparés aux données du bilan social de l’Inserm 2016. La deuxième partie concerne l’analyse de la perception du travail des agents Inserm répondants et leurs souhaits en la matière : réponses aux questions sur les craintes et bénéfiques, présentation des graphes de l’analyse textuelle statistique (arbre avec halo et nuage de mots) des réponses aux questions ouvertes sur les avantages et inconvénients.

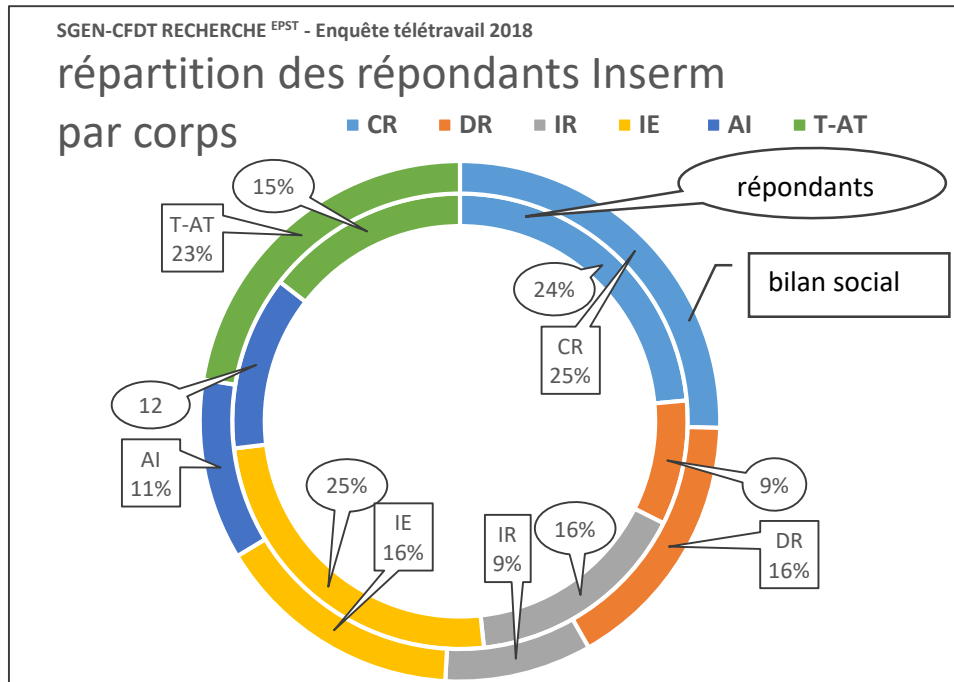
### VIII 1 Caractéristiques des répondants Inserm

Les agents Inserm ont été 582 à répondre au questionnaire : 183 chercheurs (8.52% des effectifs chercheurs titulaires, 31% des répondants Inserm) et 382 IT (12.75% des effectifs IT titulaires,

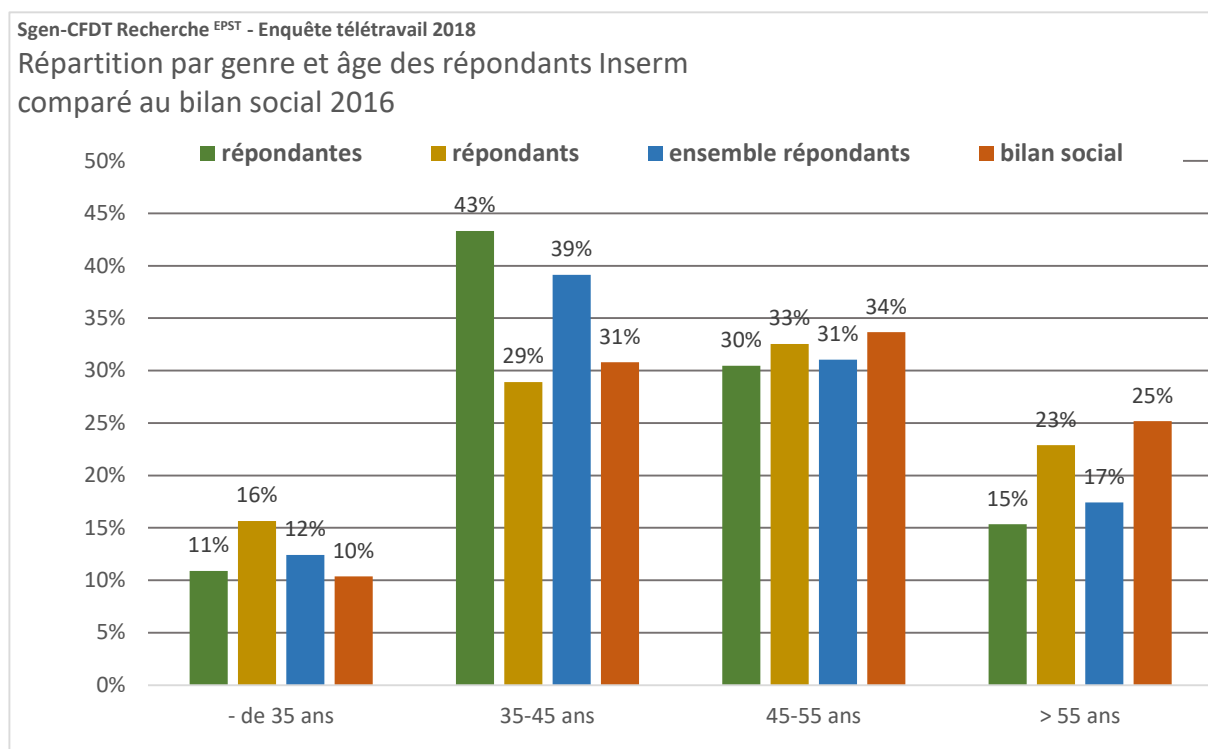


66% des répondants). Plus de 71% des répondants sont des femmes alors qu’elles représentent 60% des effectifs à l’Inserm soit une surreprésentation des femmes de 4,2%.

Dans le détail, la figure suivante montre la répartition par corps (hors doctorants et post-doc) des répondants (cercle intérieur) comparée à celle du bilan social (cercle extérieur). La représentativité du corps des CR et des AI est à moins de 2%, celle des IE et IR de plus de 10 points, les T et DR sont, quant à eux sous-représentés de plus de 10 points.

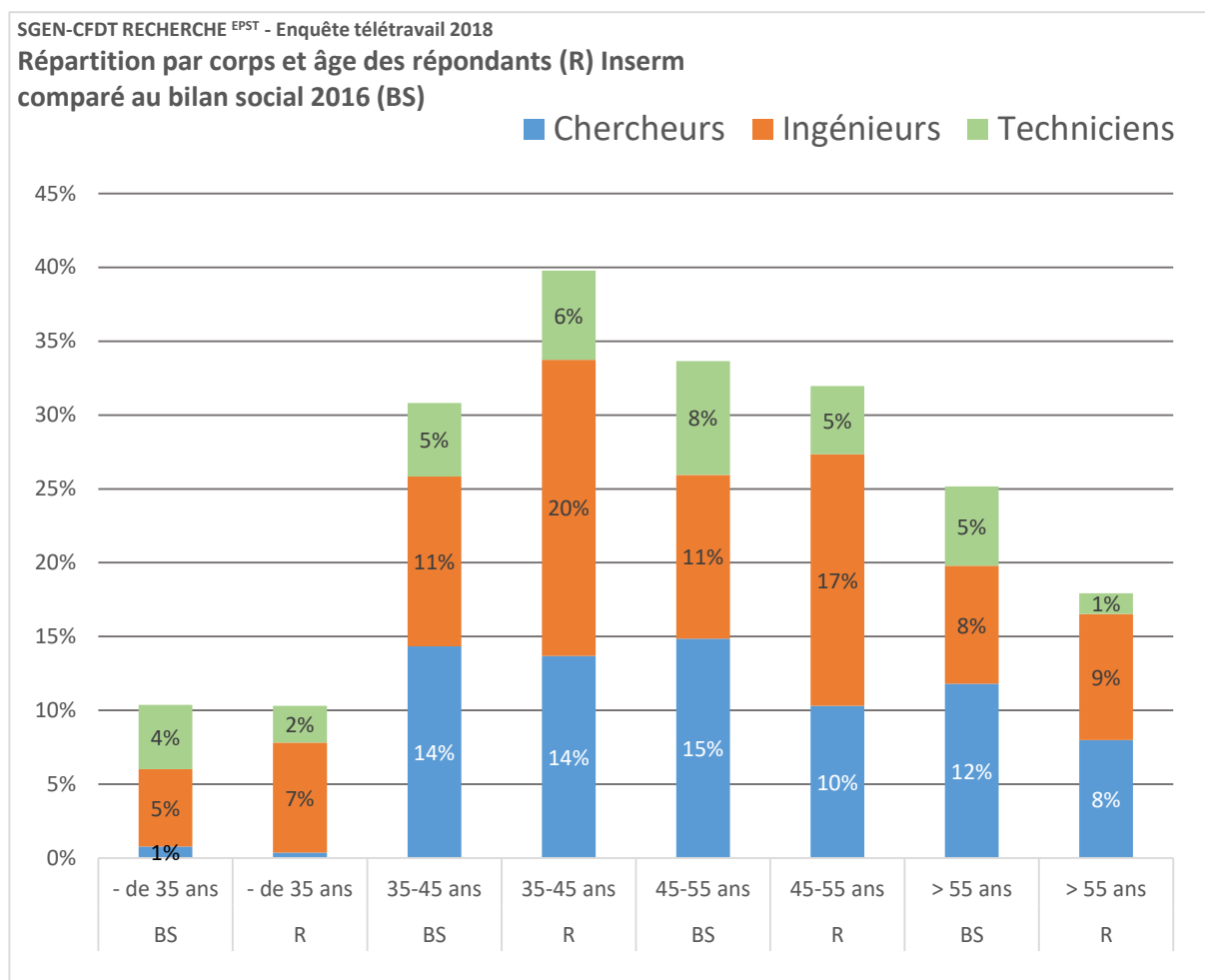


La répartition des répondants dans les tranches suivant le genre est indiquée dans la figure ci-dessous. Lecture de la figure : les femmes de 35-45 ans représentent 43% des répondantes, les hommes de 35-45 ans représentent 29% des répondants hommes et les répondants (H et F) sont 39% dans cette tranche d'âge ; cette dernière donnée est à comparer aux effectifs de l'Inserm (31%) pour cette même tranche. Les répondantes sont surreprésentées pour la tranche 35-45 ans et sous représentées pour la tranche des plus de 55 ans. Les hommes sont représentatifs de la répartition de l'âge donnée dans le bilan social excepté pour la tranche des moins de 35 ans. Nous constatons que la donnée de l'ensemble des répondants n'est pas suffisante pour analyser



la comparaison avec le bilan social suivant les tranches d'âge, compte tenu du poids important des femmes.

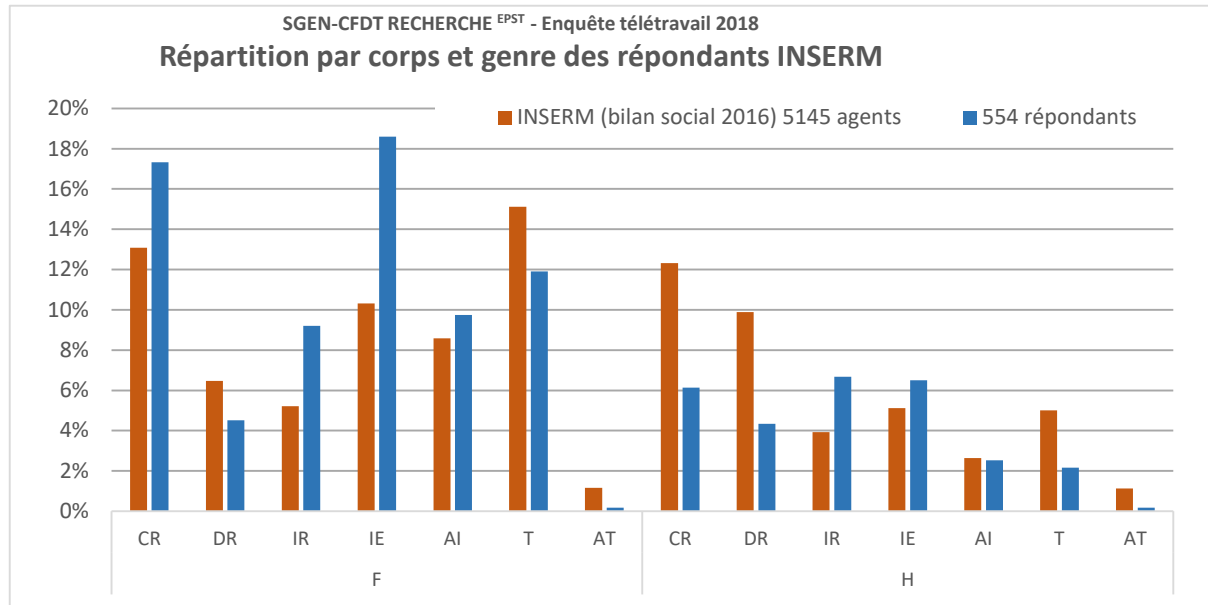
La répartition dans les tranches d'âge suivant les catégories Chercheurs, Ingénieurs et Techniciens, comparée à celle du bilan social est indiquée sur la figure suivante. Lecture de la figure : les répondants ingénieurs (H et F) de la tranche 35-45 ans représentent 20% de l'ensemble des répondants ingénieurs alors que cette tranche ne regroupe que 11% de cette catégorie pour l'ensemble des ingénieurs de l'Inserm. On note une nette surreprésentation des ingénieurs dans la tranche 35-55 ans et une sous-représentation des chercheurs et techniciens pour les plus de 45 ans.



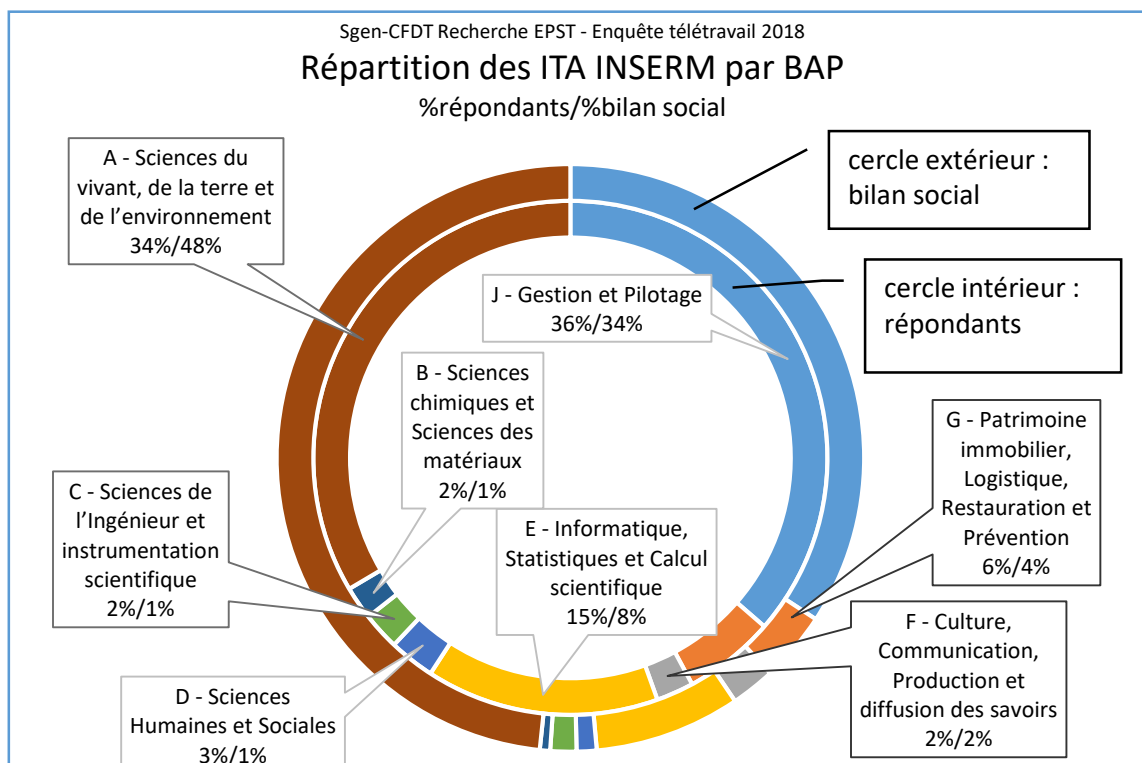
La figure ci-dessous montre la répartition suivant le corps et genre des agents titulaires à l'Inserm et celle des répondants. Lecture de la figure : les IE femmes représentent 10,3% des effectifs de l'Inserm (tous corps CIT) et 18,6% de tous les répondants. Les corps surreprésentés sont ceux des IE et IR femmes et les IR hommes et dans une moindre mesure les CR femmes et les IE hommes. Les AI des deux sexes, les T et DR femmes sont assez représentatifs de la

population Inserm, les CR, DR et T hommes sont sous représentés (effet de la surreprésentation des femmes chez les répondants).

Ces écarts à la représentation normale (bilan social) sont assez comparables à ceux observés dans le cas des répondants CNRS.



Les 8 branches d'activité professionnelle (BAP) des IT Inserm sont représentées figure ci-dessous : le cercle intérieur donne la répartition des répondants IT-Inserm, le cercle extérieur celle de tous les IT selon le bilan social Inserm. La répartition par BAP des IT Inserm (cercle extérieur) indique une prédominance des BAP A (48% des effectifs IT de l'Inserm sont dans cette BAP) et J (34% des effectifs) et, dans une moindre mesure celle de la BAP E (8% des

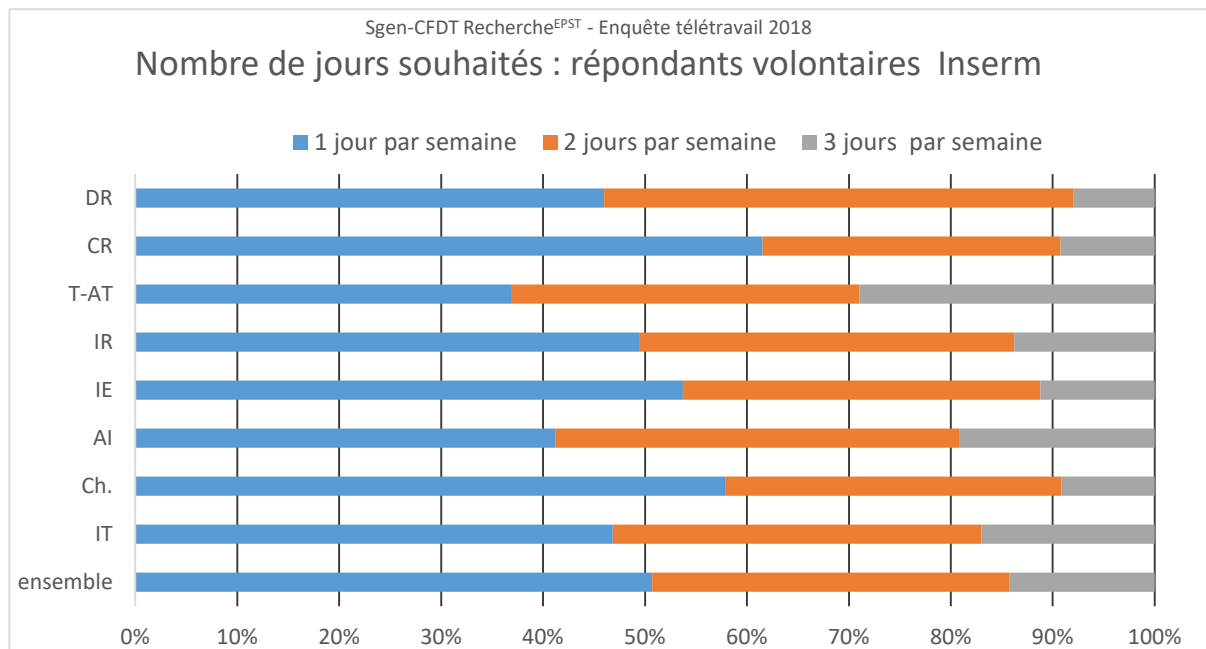


effectifs). La BAP J est normalement représentée chez les répondants, la BAP A est très nettement sous représentée (34% des répondants) et la BAP E sur représentée (15% des répondants).

## VIII 2 Le télétravail et les agents Inserm

Les répondants Inserm sont, comme l'ensemble des répondants, favorables au télétravail puisque seuls 20 agents Inserm répondants ont déclaré ne pas souhaiter télétravailler, 562 ayant confirmés être volontaires. Dans cette partie, les chercheurs comprennent les CR et DR mais aussi les doctorants et post doc.

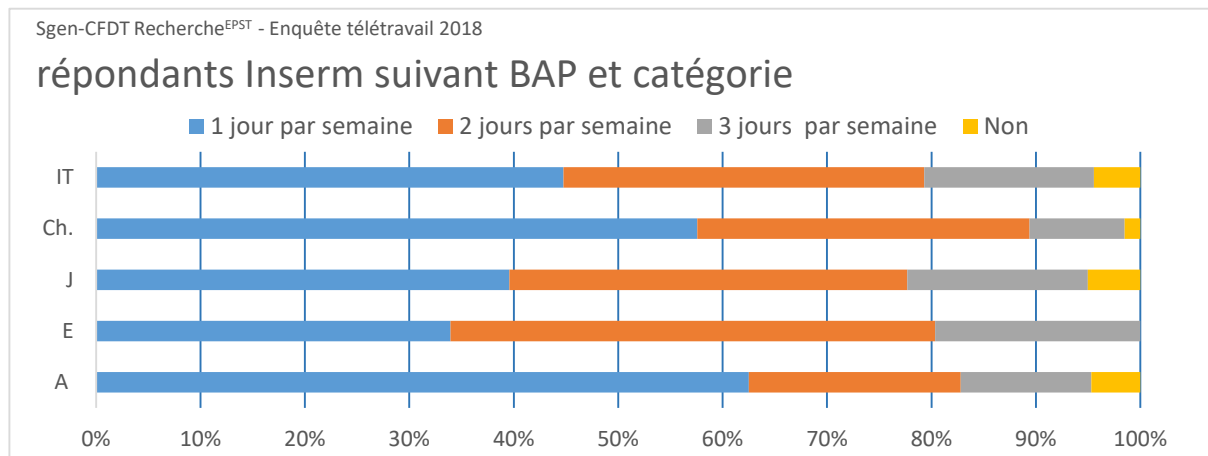
La figure ci-dessous montre le nombre souhaité de jours en télétravail par les volontaires suivant le statut et le corps de chaque répondant. Lecture de la figure : 49% des répondants volontaires IR sont volontaires pour télétravailler 1 jour, 37% pour 2 jours et 14% pour 3 jours.



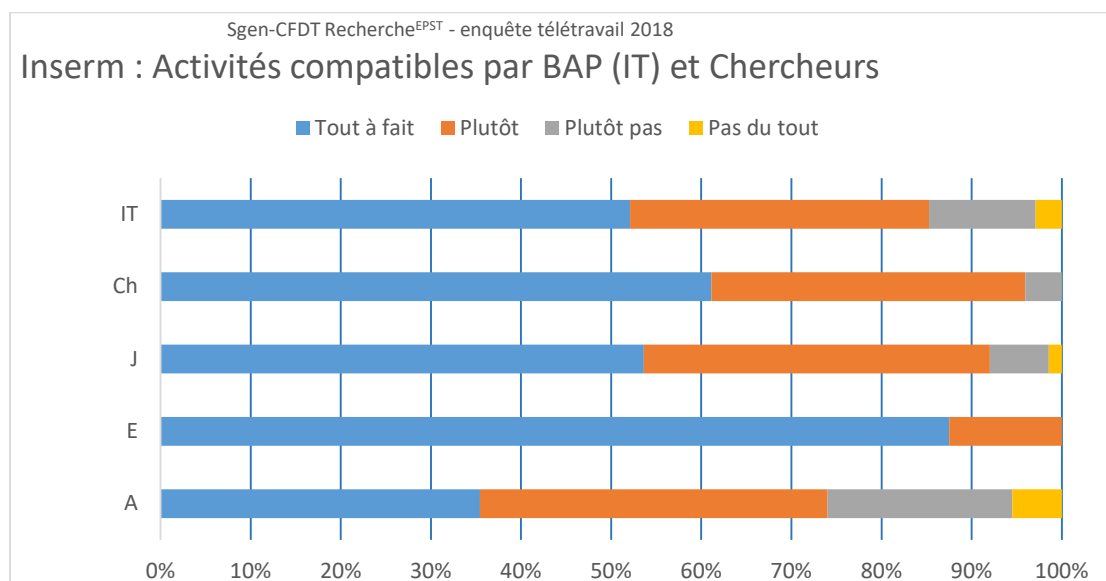
La moitié de l'ensemble des répondants souhaite 1 jour de télétravail, 35% 2 jours et 14% 3 jours. Les CR sont majoritaires pour 1 jour et les DR pour 2 ou 3 jours. Les T et AI sont majoritaires pour 2 ou 3 jours, les autres corps étant partagés entre 1 jour et 2 ou 3 jours de télétravail.

La répartition du nombre souhaité de jours en télétravail suivant les BAP et statut est donnée dans la figure ci-dessous. Compte tenu des effets de petits nombres, seules les BAP A, E et J sont prises en compte. On constate que le nombre de jours souhaités pour télétravailler est très différent selon la BAP, les agents de la BAP A sont majoritairement favorables à 1 jour de télétravail, ceux des BAP E et J sont majoritairement favorables à 2 ou 3 jours. On note que l'on retrouve les 5% d'agents non volontaires pour le télétravail dans la catégorie IT et dans les

BAP A et J alors que tous les agents répondants de la BAP E sont volontaires pour au moins 1 jour. Ces informations sont à croiser avec la perception qu'ont les agents de ces BAP de la compatibilité de leurs activités avec le télétravail.



Nous constatons (figure ci-dessous) que tous les agents de la BAP E considèrent que leurs activités sont compatibles et même *tout à fait* compatibles à près de 90% ; ce sont ces agents qui optent à plus de 66% pour 2 ou 3 jours de télétravail. A l'inverse, les IT de la BAP A ne sont que 35% à penser que leurs activités sont *tout à fait* compatibles et ce sont ces agents qui envisagent de télétravailler en majorité 1 jour. A noter qu'il y a plus de 5% des agents de cette BAP A qui considèrent que leur activité n'est *pas du tout* compatible avec le télétravail. Quant à la BAP J, les agents considèrent leurs activités *plutôt* ou *tout à fait* compatibles à 90 % et sont volontaires à plus de 55% pour télétravailler 2 ou 3 jours. La figure ci-dessous explique la précédente : plus l'agent estime ses tâches compatibles, plus il souhaite un nombre de jour en télétravail important.



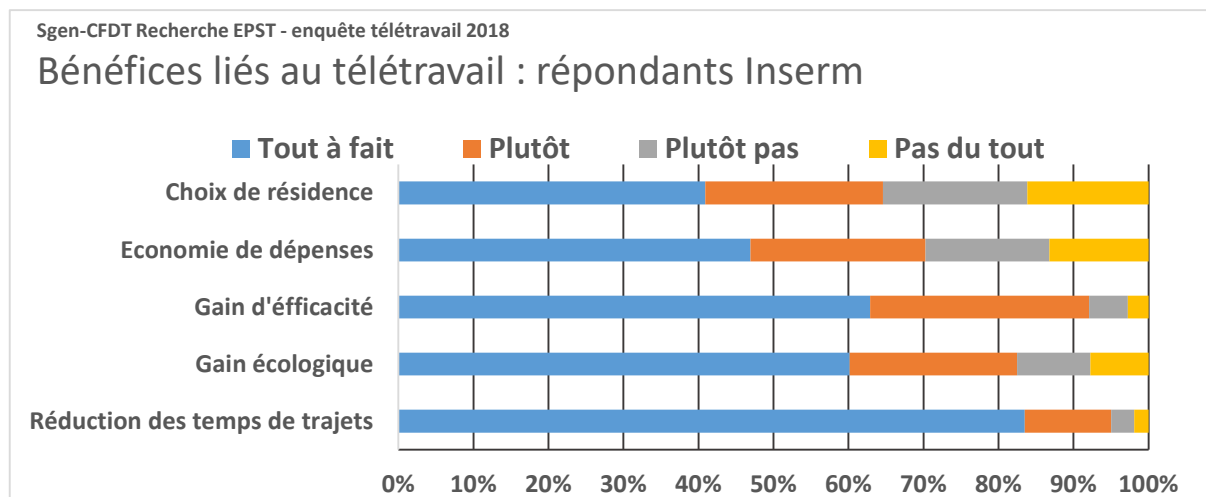


## IX les perceptions du télétravail par les agents Inserm

### IX 1 Bénéfices du télétravail

Les items proposés sont tous perçus par une large majorité des répondants Inserm comme pouvant être des bénéfices du télétravail. Les avis sont relativement peu nuancés : le côté positif l'emporte pour tous les items. La figure ci-dessous est très proche de celle obtenue pour l'ensemble des répondants.

La réduction des temps de trajet est plébiscitée par 84%. Le gain écologique, seul item ne relevant pas spécifiquement de la sphère personnelle, est approuvé par 60% et plutôt perçu comme un bénéfice par 22%. Pour la majorité des répondants (63%), le gain d'efficacité est



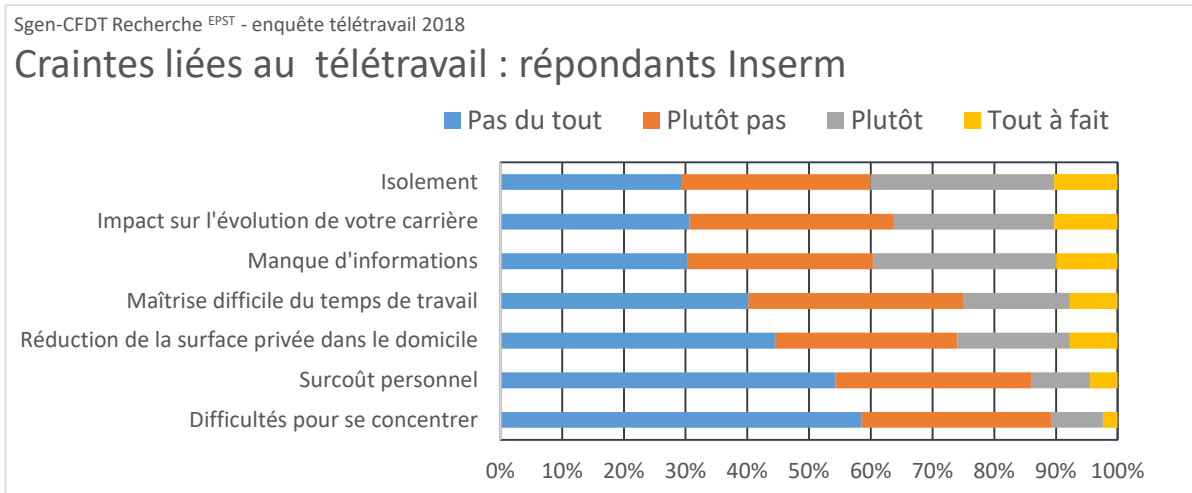
certain, mais également plutôt perçu comme un bénéfice par 29%. Pour 47% des répondants, les économies de dépenses seront certaines et probables pour 23% ; à l'inverse 30% pensent qu'elles n'existeraient probablement, voire certainement pas. Quant à l'impact sur le choix du lieu de résidence, les avis sont relativement plus partagés, même si les deux tiers pensent que le télétravail pourrait influencer ce choix.

### IX 2 Craintes liées au télétravail

Pour une large majorité, les thèmes proposés ne sont pas perçus comme des craintes liées au télétravail. Encore une fois, la figure ci-dessous est très proche de celle concernant l'ensemble des répondants.

Même si la majorité ne le redoute pas, 40% craignent plus ou moins l'isolement. Les avis sur l'impact du télétravail sur l'évolution de leur carrière sont plus nuancés : 31% pensent que le télétravail serait sans influence, 33% jugent qu'il n'y en aurait probablement pas, tandis que 36% pensent le contraire. Le schéma est quasiment le même concernant le manque d'informations : cela ne les toucherait pas (30%) ou probablement pas (30%), alors que 40% seraient concernés. La maîtrise du temps de travail ne serait vraisemblablement pas une

difficulté pour 75%. La même proportion ne semble pas avoir de réel problème pour aménager un lieu de travail à leur domicile, le surcoût personnel est perçu comme pas ou peu probable par 86%. Il en va de même pour les éventuelles difficultés pour se concentrer.



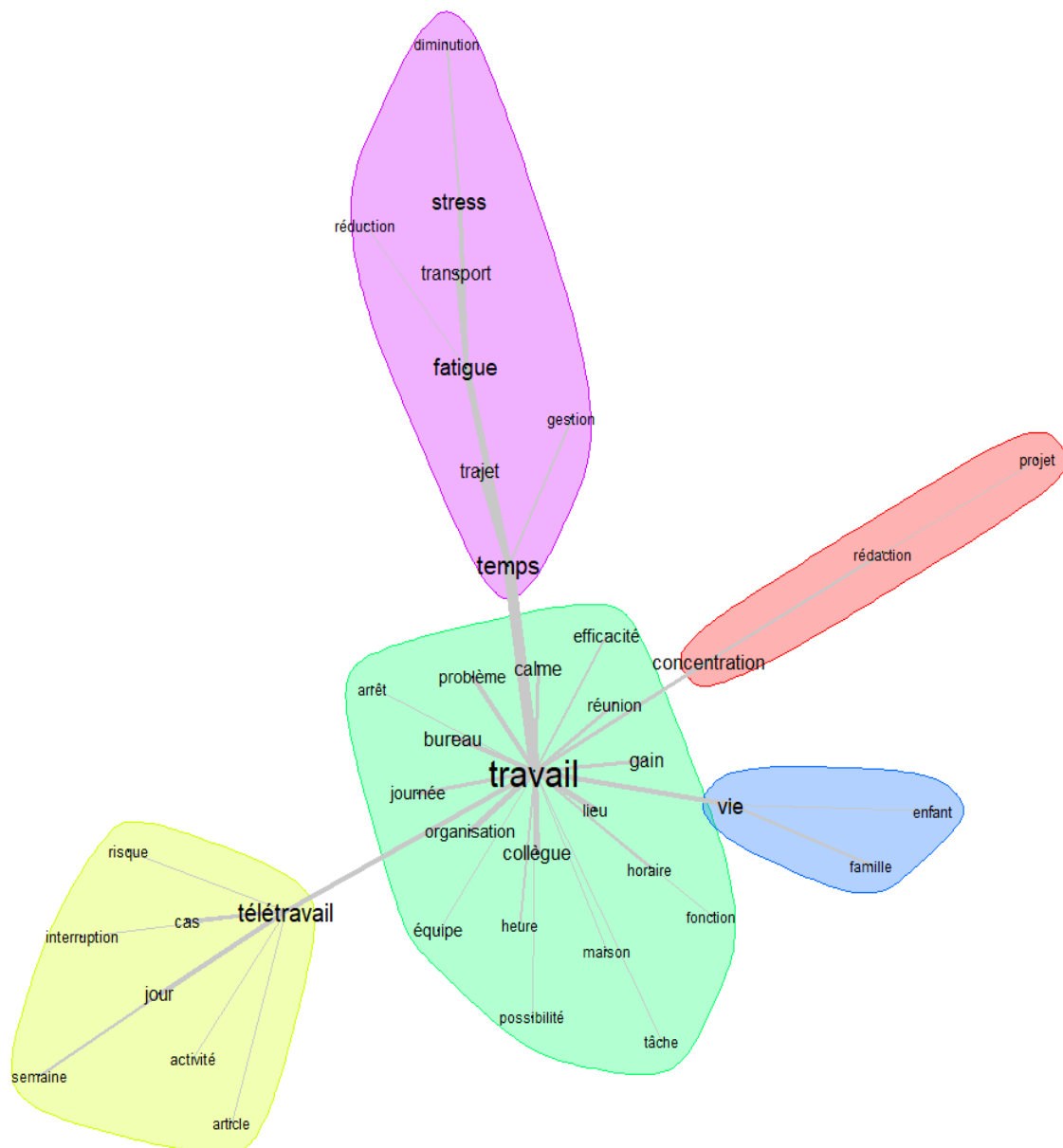
### IX 3 Remarques

La population des répondants Inserm (répondants ayant indiqué Inserm comme employeur) n'est pas représentative de la population Inserm. En effet, même si le pourcentage de retour des agents Inserm est plutôt bon (plus de 10% de retour des permanents), il y a une discordance



dans la répartition en âge suivant certaines catégories, en genre, en corps et en BAP : les catégories surreprésentées sont les femmes, les jeunes, les ingénieurs, la BAP E, tandis que les catégories sous-représentées sont les plus de 55 ans et les hommes chercheurs et techniciens, la BAPA.

Nous ne pouvons donc pas dire que les résultats de cette enquête sont représentatifs de l'expression des agents de l'Inserm mais seulement l'expression des répondants de cet établissement. Toutefois, la très bonne correspondance entre les réponses (aux deux séries de questions fermées portant sur les bénéfices et craintes du télétravail) des agents Inserm et celles de l'ensemble des répondants d'une part, la similitude des catégories socioprofessionnelles (répartition F/H, répartition C/IT) entre ces deux populations d'autre part, indiquent que les analyses textuelles et thématiques présentées dans la partie avantages et inconvénients du



télétravail pour l'ensemble du corpus de texte des réponses aux questions ouvertes restent valables et s'appliquent à celui de la sous-population des agents de l'Inserm.

Le nuage de mots des réponses des agents Inserm aux deux questions ouvertes portant sur les avantages et inconvénients du télétravail est très voisin de celui obtenu pour l'ensemble des répondants et présenté en première page. On y retrouve les mêmes mots utilisés et leur fréquence : *travail* puis *temps*, puis *vie*, *télétravail*...

L'arbre avec Halo présenté page précédente montre, lui aussi, une grande similitude avec celui de l'ensemble des répondants : un pôle central autour du mot principalement cité par les répondants Inserm : *travail* et 4 sous-pôles articulés à ce pôle : les sous-pôles *temps*, *concentration*, *vie* et *télétravail*.

Nous invitons le lecteur à se reporter à l'analyse donnée en partie IV de ce rapport.

## Annexe 1 Lieu de travail des répondants en France métropolitaine

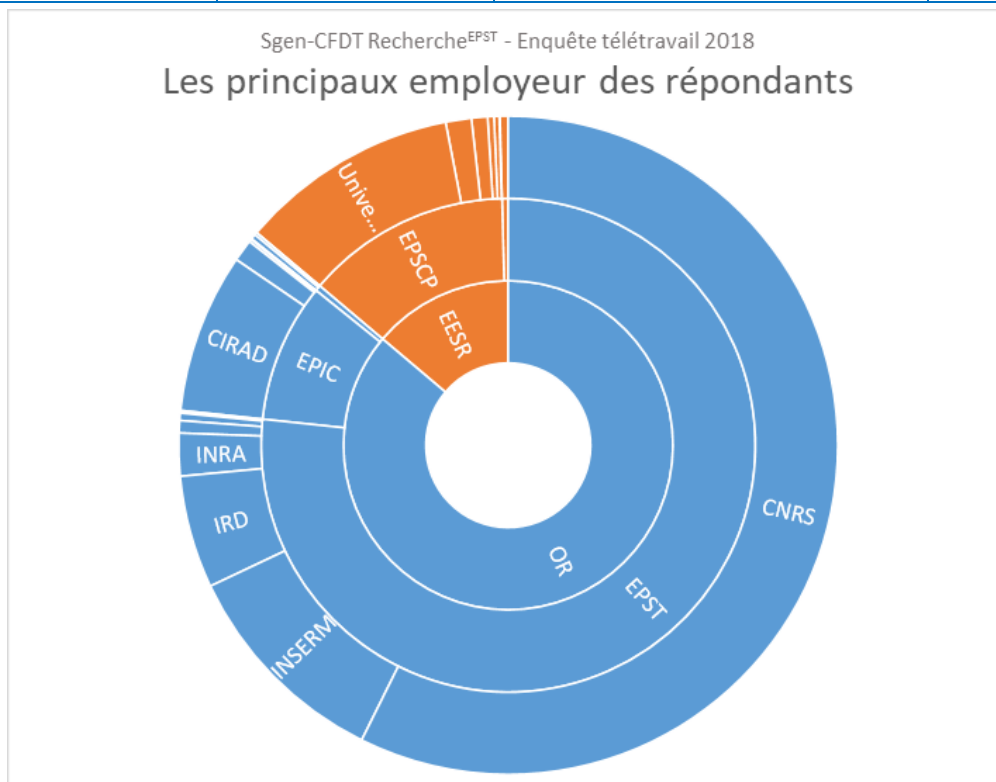
Sgen-CFDT Recherche Epst - Enquête télétravail 2018

(Surligné en vert = départements d'IDF)

|                                      |      |   |   |
|--------------------------------------|------|---|---|
| 75 - Paris – Paris                   | 1084 | 95 - Val-D'oise – Pontoise                  | 9 |
| 34 - Hérault – Montpellier           | 743  | 56 - Morbihan – Vannes                      | 8 |
| 91 - Essonne – Évry                  | 446  | 60 - Oise – Beauvais                        | 8 |
| 31 - Haute-Garonne – Toulouse        | 430  | 65 - Hautes-Pyrénées – Tarbes               | 8 |
| 69 - Rhône – Lyon                    | 408  | 30 - Gard – Nîmes                           | 7 |
| 13 - Bouches-du-Rhône – Marseille    | 391  | 80 - Somme – Amiens                         | 7 |
| 38 - Isère – Grenoble                | 258  | 83 - Var – Toulon                           | 7 |
| 33 - Gironde – Bordeaux              | 190  | 17 - Charente-Maritime - La Rochelle        | 6 |
| 67 - Bas-Rhin – Strasbourg           | 160  | 18 - Cher – Bourges                         | 6 |
| 35 - Ille-et-Vilaine – Rennes        | 144  | 51 - Marne - Châlons-en-Champagne           | 6 |
| 59 - Nord – Lille                    | 119  | 73 - Savoie – Chambéry                      | 6 |
| 06 - Alpes-Maritimes – Nice          | 118  | 79 - Deux-Sèvres – Niort                    | 6 |
| 94 - Val-de-Marne – Créteil          | 118  | 81 - Tarn – Albi                            | 6 |
| 44 - Loire-Atlantique – Nantes       | 112  | 09 - Ariège – Foix                          | 5 |
| 92 - Hauts-de-Seine – Nanterre       | 111  | 2b - Haute-Corse – Bastia                   | 5 |
| 29 - Finistère – Quimper             | 99   | 57 - Moselle – Metz                         | 5 |
| 54 - Meurthe-et-Moselle – Nancy      | 82   | 01 - Ain - Bourg-en-Bresse                  | 4 |
| 63 - Puy-de-Dôme - Clermont-Ferrand  | 67   | 62 - Pas-de-Calais – Arras                  | 4 |
| 14 - Calvados – Caen                 | 56   | 72 - Sarthe - Le mans                       | 4 |
| 21 - Côte-d'Or – Dijon               | 48   | 05 - Hautes-Alpes – Gap                     | 3 |
| 45 - Loiret – Orléans                | 42   | 86 - Vienne – Poitiers                      | 3 |
| 78 - Yvelines – Versailles           | 35   | 04 - Alpes-de-Haute-Provence - Digne-les-B. | 2 |
| 25 - Doubs – Besançon                | 31   | 10 - Aube – Troyes                          | 2 |
| 93 - Seine-Saint-Denis – Bobigny     | 28   | 22 - Côtes-d'Armor - Saint-Brieuc           | 2 |
| 37 - Indre-et-Loire – Tours          | 25   | 2a - Corse-du-Sud – Ajaccio                 | 2 |
| 76 - Seine-Maritime – Rouen          | 25   | 82 - Tarn-et-Garonne – Montauban            | 2 |
| 77 - Seine-et-Marne – Melun          | 25   | 84 - Vaucluse – Avignon                     | 2 |
| 66 - Pyrénées-Orientales – Perpignan | 18   | 85 - Vendée - La Roche-sur-Yon              | 2 |
| 42 - Loire - Saint-Etienne           | 17   | 02 - Aisne – Laon                           | 1 |
| 74 - Haute-Savoie – Annecy           | 17   | 15 - Cantal – Aurillac                      | 1 |
| 87 - Haute-Vienne – Limoges          | 16   | 16 - Charente – Angoulême                   | 1 |
| 49 - Maine-et-Loire – Angers         | 15   | 27 - Eure – Évreux                          | 1 |
| 68 - Haut-Rhin – Colmar              | 15   | 43 - Haute-Loire - Le Puy-en-Velay          | 1 |
| 64 - Pyrénées-Atlantiques – Pau      | 9    | 90 - Territoire de Belfort – Belfort        | 1 |

## Annexe 2 Les employeurs des répondants

|   |                 |  |      |
|---|-----------------|--|------|
| Organismes de recherche (OR = 86%)                                  | EPST<br>4201    | CNRS                                   | 3141 |
|   |                 | Inserm                                 | 582  |
|   |                 | IRD                                    | 303  |
|   |                 | Inra                                   | 115  |
|   |                 | Inria                                  | 33   |
|   |                 | Ifstar                                 | 20   |
|   |                 | Irstea                                 | 4    |
|   |                 | Ined                                   | 3    |
|   | EPIC<br>499     | Cirad                                  | 430  |
|   |                 | CEA                                    | 59   |
|   |                 | Ifremer                                | 7    |
|   |                 | Cnes                                   | 2    |
|   |                 | ADEME                                  | 1    |
|   | Fondation<br>21 | Institut Pasteur de Paris              | 13   |
|   |                 | Institut Curie                         | 7    |
| Institut Pasteur de Lille   |                 | 1                                      |      |
| Etablissement d'enseignement supérieur et de recherche (EESR = 14%) | EPSCP<br>738    | Université                             | 590  |
|   |                 | Grand établissement                    | 69   |
|   |                 | Instituts et écoles non universitaires | 43   |
|   |                 | ENS                                    | 17   |
|   |                 | INP                                    | 14   |
|   |                 | COMUE                                  | 2    |
|   | EPA<br>22       | METEO-FRANCE                           | 11   |
|   |                 | Inrap                                  | 3    |
|   |                 | Musée                                  | 3    |
|   |                 | AFB                                    | 2    |
|   |                 | OCA                                    | 2    |
|   |                 | Céreq                                  | 1    |



## Annexe 3 Les méthodes de traitement utilisées

Les traitements effectués relèvent de plusieurs méthodes : tris à plat, tris croisés, analyse de similitude, analyse multivariée et analyse de contenu.

### Les tris à plat

Un tri à plat permet de faire la sommation des fréquences par modalité de chaque variable, afin d'obtenir une information lisible. Une modalité correspond à une des valeurs que peut prendre la variable. Chaque variable a un nombre fini de modalités.

Le traitement consiste en une simple comptabilisation des réponses. On obtient ainsi les tableaux des réponses de l'ensemble de la population enquêtée aux questions d'identification et des fréquences d'apparition des items des autres questions.

### Les tris croisés

Le traitement consiste en une comptabilisation des réponses couplées par un même répondant. On comptabilise donc les fréquences des modalités d'une variable par rapport à une autre variable. L'information obtenue peut être, pour la rendre lisible, transcrite graphiquement.

### L'analyse de contenu thématique

Pour les questions demandant des réponses ouvertes (texte), une analyse de contenu thématique est nécessaire. Cette méthode a pour objectif la normalisation de la description de données à contenu sémantique. C'est à la fois une technique de classement et d'analyse. La construction, a posteriori, d'une grille d'analyse rend les informations recueillies exploitables. Cette normalisation permet les dénombrements et éventuellement la mise en relation avec d'autres variables, mais également d'affiner les analyses statistiques préalablement réalisées.

### L'analyse de similitude

L'analyse de similitude est une méthode d'analyse des données permettant, de façon générale, l'étude des représentations. C'est une méthode de description dont le but est de dégager une structure relationnelle sur un ensemble d'éléments.

À partir d'un corpus de textes, on calcule une proximité entre les mots (ici uniquement les substantifs), mesurée par un indice de ressemblance, aussi appelé indice de similitude. Les résultats de ce traitement apparaissent dans une matrice indiquant les degrés de similitude pour chaque paire de mots, à laquelle on associe une valeur numérique.

Les données fournies par cette analyse sont synthétisées sous forme d'arbre maximum et de graphes. Ces graphes sont valués. Chaque liaison, existant entre les sommets, n'a pas la même importance et est représentée en fonction de la fréquence d'apparition : l'épaisseur des traits

est proportionnelle au nombre de répondants ayant fait la relation. L'arbre maximum est la simplification extrême de l'ensemble des similitudes, il ne retient que les arêtes localement les plus fortes à partir des liaisons les plus élevées entre les mots, en donnant un seuil limite : soit un pourcentage minimal du nombre de répondants, soit un nombre de liaisons maximum. Ces seuils assurent à la fois la lisibilité du graphe et facilitent les comparaisons entre sous-groupes de la population répondante.

La disposition graphique du dessin représentant le graphe n'a pas de signification théorique, mais il est fondamental de rechercher la disposition permettant de rendre lisibles les résultats et donc permettant de les analyser. Seul compte le fait qu'entre deux éléments existe, ou non, une relation.

À partir des graphes obtenus grâce à l'analyse de similitude, on effectue une analyse complémentaire en recherchant les sous-ensembles de mots totalement reliés deux à deux. Cette technique permet également de mettre en évidence les mots communs à plusieurs textes, ce qui signifie qu'un même mot associé à des mots différents peut prendre un sens différent dans chacun des contextes. Chaque sous-ensemble est appelé *amas*, représenté sous la forme d'un halo en couleur.

Cette méthode a été utilisée pour traiter simultanément (dans un seul corpus) les réponses aux deux questions ouvertes *Avantages et Inconvénients du télétravail*. Elle permet de mettre en évidence les associations entre les mots à partir du tableau d'apparition de ces mots dans une même réponse.

Ces derniers traitements ont été réalisés avec le logiciel Iramuteq<sup>TM</sup><sup>6</sup> sur les corpus de texte des réponses aux deux questions ouvertes.

---

<sup>6</sup> Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires, Iramuteq est un logiciel libre construit avec des logiciels libres, distribué sous les termes de la licence GNU GPL (v2). Il repose sur le logiciel R ([www.r-project.org](http://www.r-project.org)) et le langage python ([www.python.org](http://www.python.org)). IRaMuTeQ est développé au sein du LERASS. IRaMuTeQ est soutenu par le labex SMS. IRaMuTeQ © 2008-2017 Pierre Ratinaud.

Iramuteq est un logiciel d'analyse de textes et de tableaux de données. Il permet de faire des analyses statistiques sur des corpus texte et sur des tableaux individus/caractères : Statistiques textuelles classiques (Description et chi2) ; Recherche de spécificités à partir de segmentation définie ; Analyse de similitude sur les formes pleines d'un corpus découpé en segments de texte ; Classification Hiérarchique Descendante avec l'algorithme décrit par Reinert (1983, 1991) par matrice des distances.



## **Annexe 4 Le télétravail dans le secteur public**

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

L'agent peut donc travailler chez lui ou dans un autre local professionnel, comme un télécentre. Tout agent de la fonction publique, fonctionnaire ou contractuel, peut exercer une partie de son activité en télétravail, si cette activité peut être réalisée à distance, aux moyens d'outils informatiques.

Le télétravail est mis en place uniquement sur demande de l'agent. Il n'est possible que pour certaines activités, définies par l'administration ou l'établissement concernés.

L'arrêté du 3 novembre 2017 précise pour le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, les conditions de mise en œuvre du télétravail (activités pouvant être réalisées en télétravail, prise en charge du matériel informatique, sécurité des informations, contrôle du temps de travail...).

L'employeur est tenu d'assumer l'ensemble des frais liés au télétravail, notamment ceux liés aux installations techniques et aux communications (matériels informatiques, logiciels, abonnement internet, etc.).

La part de temps de travail réalisée en télétravail est de 3 jours maximum par semaine, soit au minimum 2 jours de travail dans les locaux de l'administration. Cette part peut être calculée sur une base mensuelle. L'agent peut donc travailler plus de 3 jours en télétravail certaines semaines, mais il doit être dans les locaux au moins 8 jours dans le mois.

La part de télétravail peut être supérieure à 3 jours si l'état de santé de l'agent le justifie, et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail. Cette dérogation est valable au maximum 6 mois. Elle est renouvelable une fois, après avis du médecin.

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents travaillant sur leur lieu d'activité habituel. Une visite du CHSCT peut être effectuée à son domicile, mais uniquement avec son accord.

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail doit adresser une demande écrite à son administration, en précisant le nombre et les jours de la semaine souhaitée, et le lieu d'exercice des fonctions.

L'autorisation est donnée pour une durée maximum d'un an. Elle prend la forme d'un arrêté individuel ou d'un avenant au contrat de travail. Elle peut être renouvelée par décision expresse, après entretien de l'agent avec son supérieur hiérarchique et sur avis de celui-ci.

L'agent reçoit un document d'information précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, et les équipements mis à sa disposition.

Il est possible de prévoir une période d'adaptation au télétravail. Sa durée maximum est de 3 mois.

L'administration peut refuser la demande (par exemple, par intérêt de service ou en raison de difficultés liées au matériel informatique). Ce refus doit toujours être motivé et l'agent doit être reçu en entretien par sa hiérarchie. Il peut également saisir la commission administrative paritaire (CAP).

Le télétravail peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'administration ou de l'agent. La demande doit être écrite et respecter un délai de préavis de 2 mois.

Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à 1 mois.

Si l'administration souhaite mettre fin au télétravail pour nécessité de service, ce délai peut également être écourté.

Si l'interruption du télétravail est décidée par l'administration, ce choix doit être motivé et être précédé d'un entretien avec l'intéressé.

Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)