

ENQUÊTE MOBILITÉ 2018

LA MOBILITÉ AU TRAVAIL

**PERSONNEL DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
EN NORD ET PAS-DE-CALAIS**

OCTOBRE 2019

MISSION DÉVELOPPEMENT DURABLE

COMUE LILLE NORD DE FRANCE



Introduction

Les déplacements sont le 1^{er} facteur d'émission de gaz à effet de serre de l'enseignement supérieur en Nord et Pas-de-Calais ((Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre 2015 – ComUE LNF)

Suite à la mise en place d'un plan de déplacement inter-établissements à partir de 2014, la mission Développement Durable de la ComUE Lille Nord de France a renouvelé en 2017/2018 son diagnostic de la mobilité.

Après avoir étudié les déplacements étudiants (Rapport mobilité étudiante 2017), une enquête a été réalisée auprès des personnels, comprenant deux axes:

- La mobilité au travail, dont les principaux résultats sont présentés dans ce document ;
- Les déplacements domicile-travail, dont les résultats sont présentés dans un document annexe.

Ce diagnostic a une visée d'aide à la décision pour les établissements souhaitant réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels et domicile-travail de leur personnel.

Sommaire :	1. Présentation de l'enquête	p2
	2. Les déplacements professionnels et outils numériques	p7
	3. Le télétravail	p13

PARTIE 1

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE



Méthodologie

Présentation de l'enquête

Elaboration de l'enquête

Les résultats présentés sont issus d'une enquête portant plus généralement sur la mobilité des personnels de l'enseignement supérieur, faisant suite à une 1^{ère} enquête sur les déplacements réalisée en 2014. Le questionnaire de 2014 a été en partie repris ou retravaillé. Un ensemble de questions sur le télétravail et les nouvelles organisations de travail en lien avec la mobilité a été ajouté.

Le questionnaire comprenait une centaine de questions.

Diffusion de l'enquête

Formulaire en ligne relayé par les établissements (adresses mail des personnels, ENT, ...). Enquête réalisée sur la base du volontariat.

Total de réponses valides : 2567 soit un taux de réponse de 21,8%

Représentativité des résultats

Pour assurer que les résultats soient représentatifs de la population enquêtée, une pondération a été appliquée aux données.

Méthode: calage sur marges à partir d'informations fournies par les établissements liées à la fonction, à l'âge, au sexe et à l'établissement d'appartenance

Analyse des données

Le personnel de l'enseignement supérieur regroupe deux populations de taille équivalente dont les pratiques de travail sont très différentes:

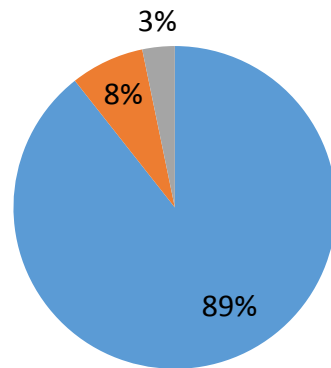
- Les services administratifs, techniques, bibliothèque – dénommés **BIATSS** dans ce document (acronyme usuel de la fonction publique)
- Les corps d'enseignement et de recherche : enseignant·e·s·chercheur·e·s et tout personnel affecté à la recherche et/ou à l'enseignement (chargé·e·s de recherche, enseignant·e·s non permanent·e·s, etc) – collectivement dénommés **E&C** dans ce document

Pour tenir compte de ces spécificités et comprendre les résultats, la majorité des analyses a été réalisée en distinguant ces deux populations.

Caractéristiques des enquêtés

Présentation de l'enquête

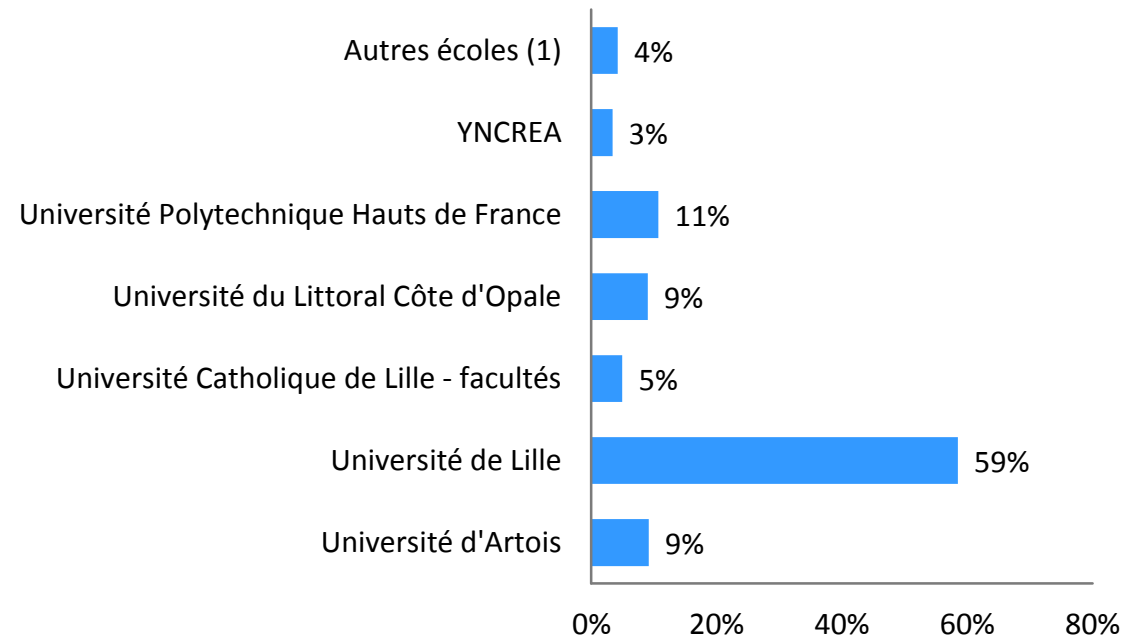
Répartition par type d'établissement



- Université et IUT rattachés
- Ecole, institut ou établissement similaire
- ComUE - ESPE

Répartition par établissement

Données pondérées selon ce critère

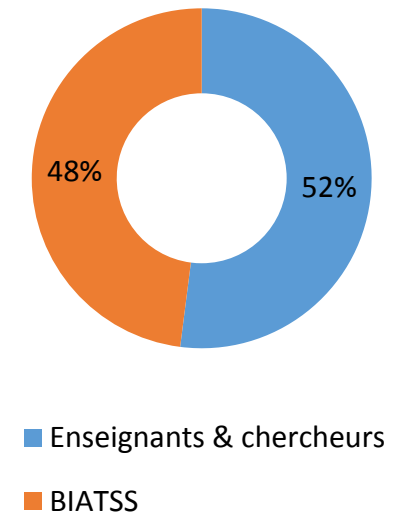


Lecture: le personnel de l'Université de Lille représente 59% du périmètre d'étude

(1) Ecole Centrale de Lille, ENSCL, ENSIAME, IAE, IMT Lille Douai, Polytech Lille, Sciences Po
Effectifs non pondérés – échantillons de réponses trop petits

Répartition par fonction

Données pondérées selon ce critère

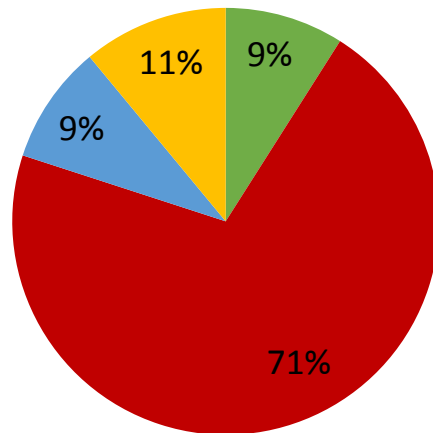


Périmètre géographique de l'enquête

Présentation de l'enquête

- Artois
- Métropole lilloise
- Littoral
- Valenciennois

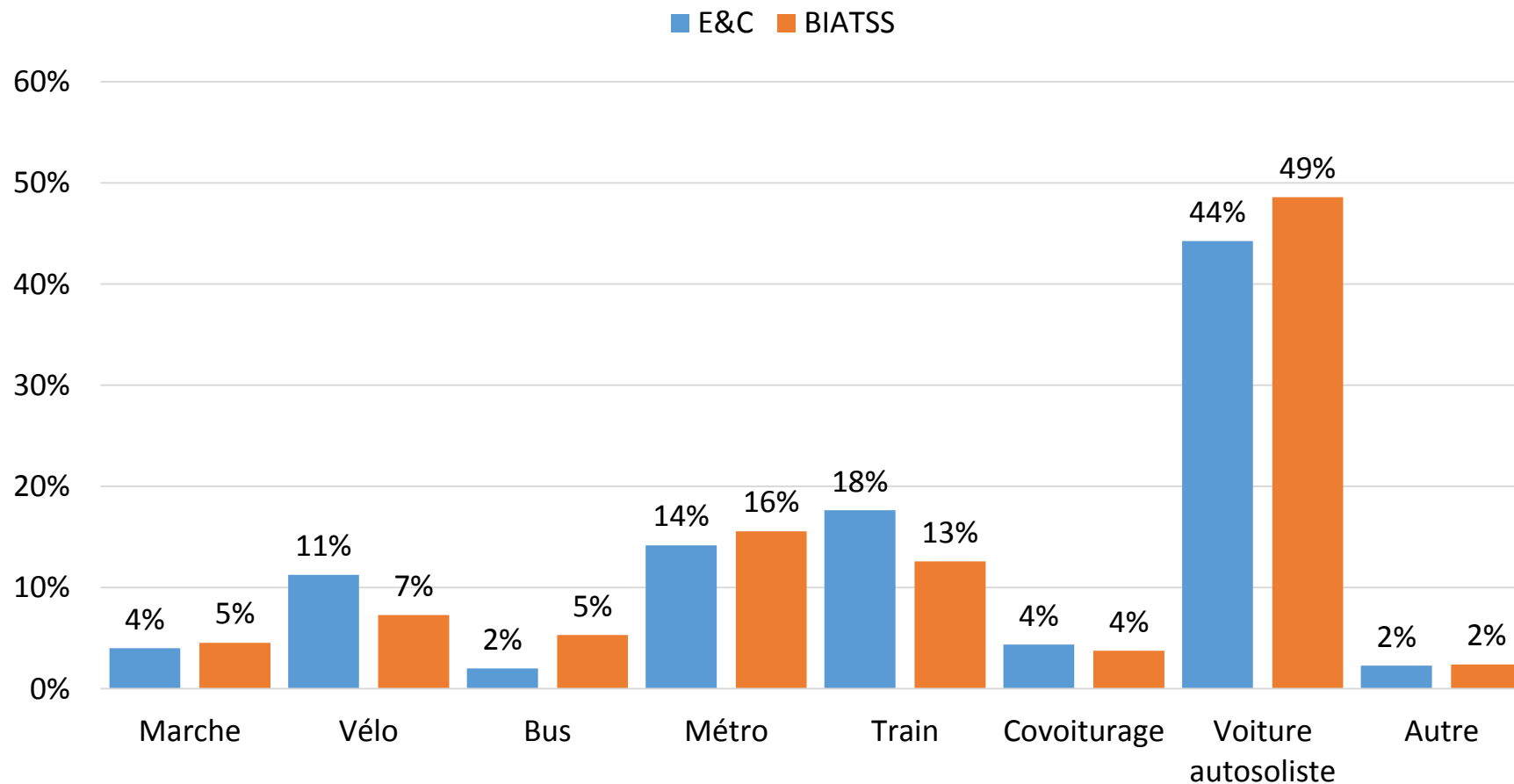
Répartition géographique des effectifs



Les modes de déplacement domicile-travail

Présentation de l'enquête

Mode de déplacement (unique ou principal) domicile-travail selon la fonction



Les personnels se déplacent principalement en voiture

L'enjeu du télétravail est donc être très important pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'enseignement supérieur, en plus de l'impact sur la pollution de l'air et le bien-être.



PARTIE 2

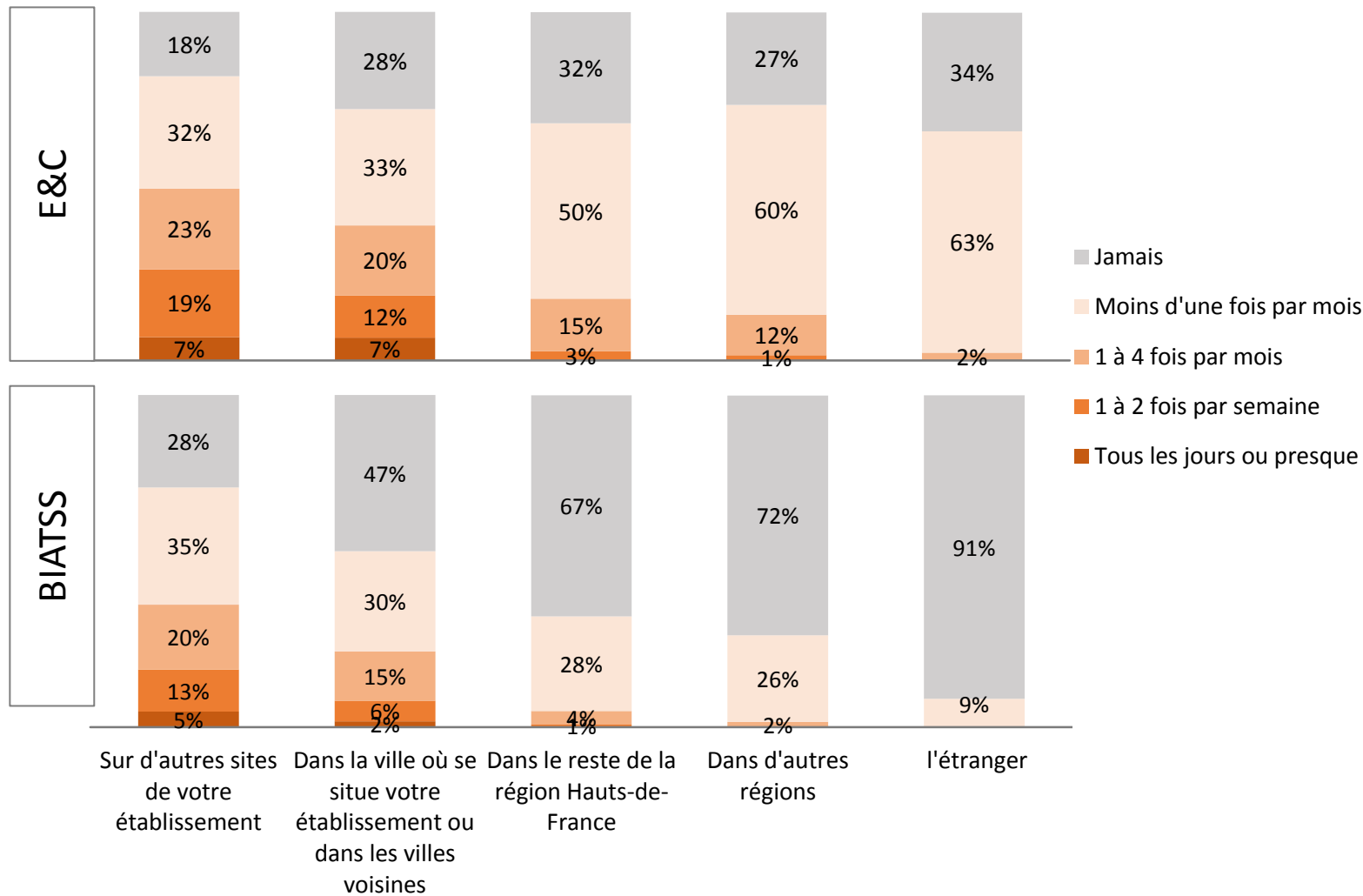
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET OUTILS NUMÉRIQUES



Les déplacements professionnels

Déplacements professionnels et outils numériques

Fréquence et localisation des déplacements professionnels



Une population mobile: seuls 6% des E&C et 19% des BIATSS ne se déplacent jamais dans le cadre de leur travail.

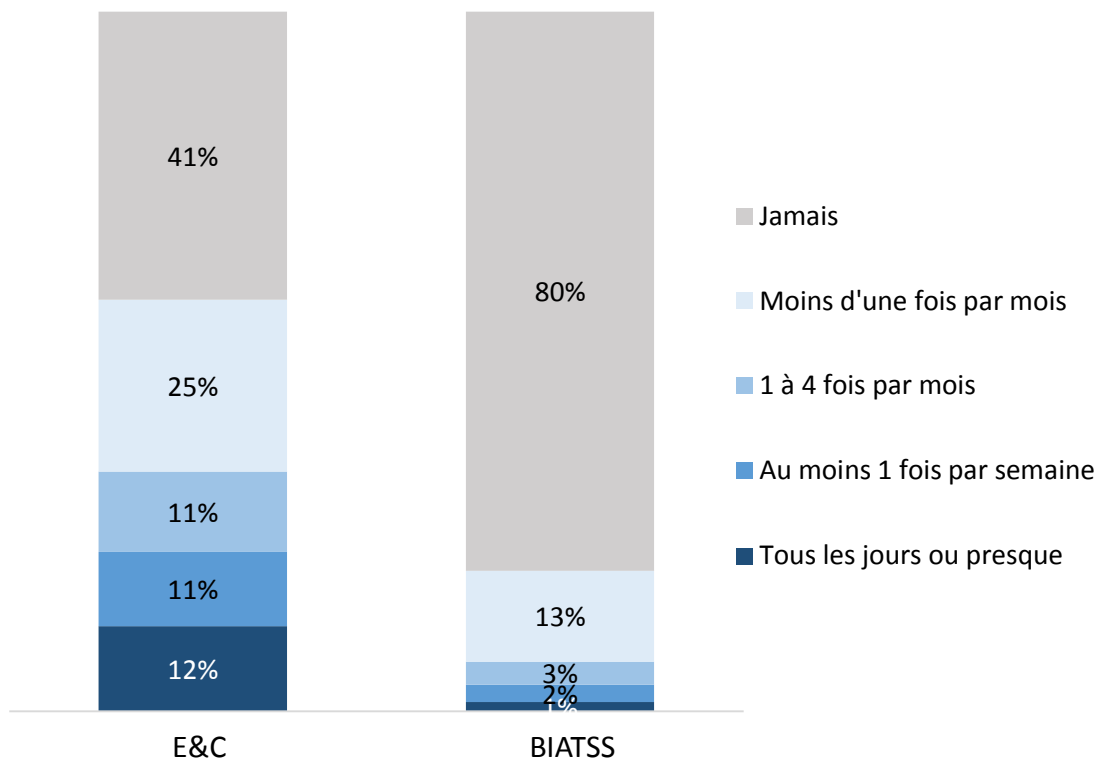
Les déplacements intersites reflètent notamment la pluralité des lieux de travail du personnel des universités multipolaires. 37% des E&C et 12% des BIATSS ont ainsi déclaré avoir plusieurs lieux de travail.

Lecture: 19% des E&C se déplacent 1 à 2 fois par semaine sur un autre site de leur établissement

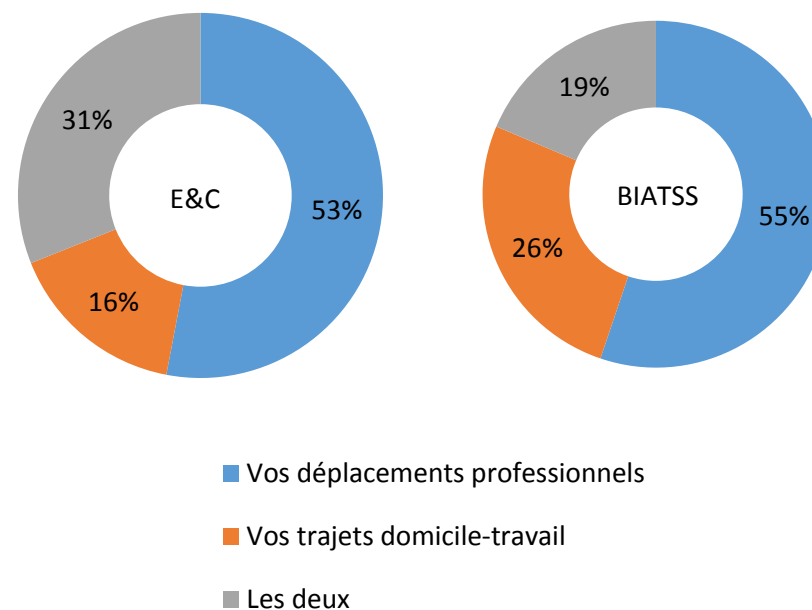
Le travail nomade

Déplacements professionnels et outils numériques

Vous arrive-t-il de travailler dans les transports?



Lorsque vous travaillez dans les transports est-ce plutôt durant :



Lecture: parmi les BIATSS travaillant dans les transports, 24% le font uniquement lors de leurs déplacements domicile-travail

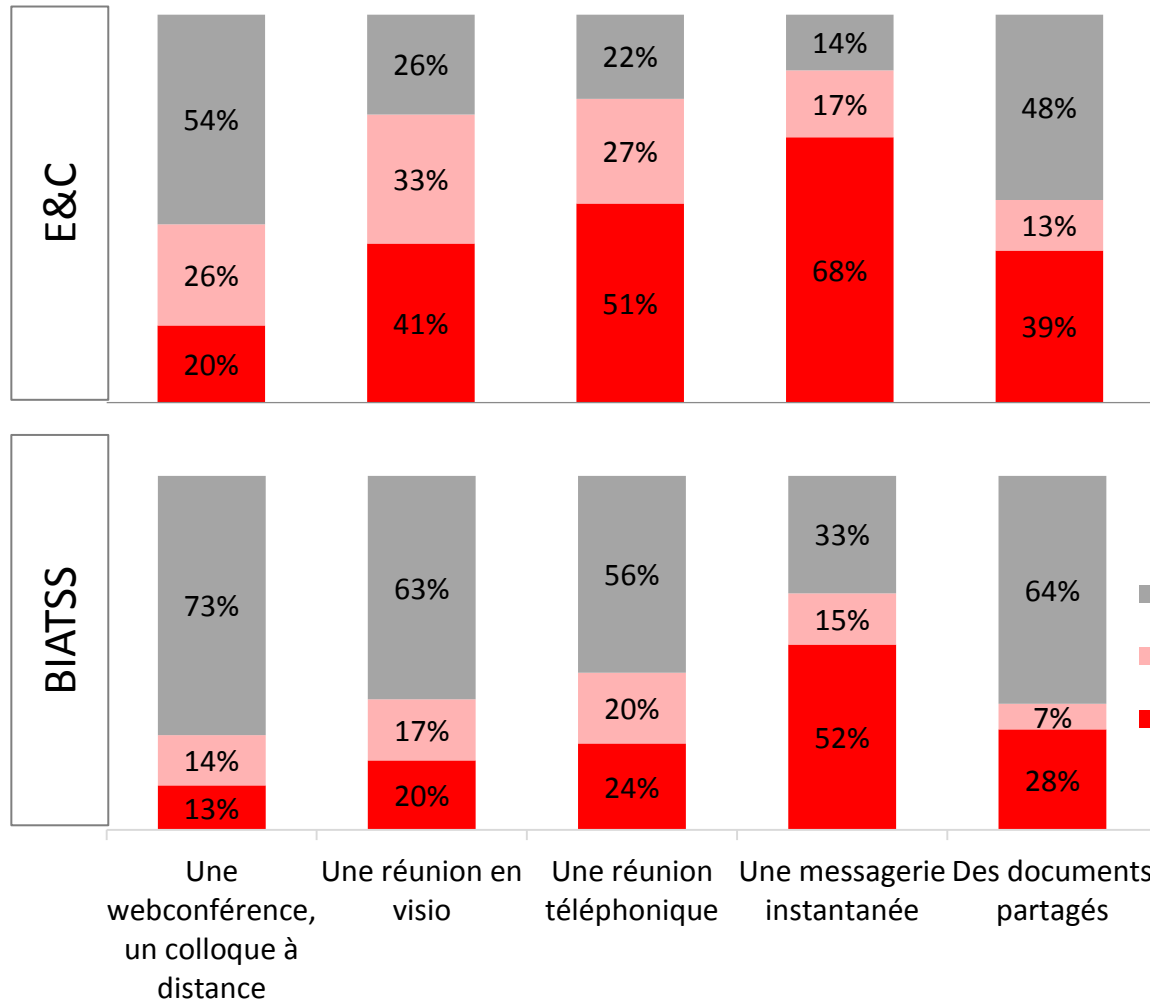
Lecture: 12 % des E&C travaillent tous les jours ou presque dans les transports (déplacements domicile-travail ou professionnels)

1/3 du personnel d'enseignement et de recherche travaille régulièrement dans les transports

Les outils numériques de communication

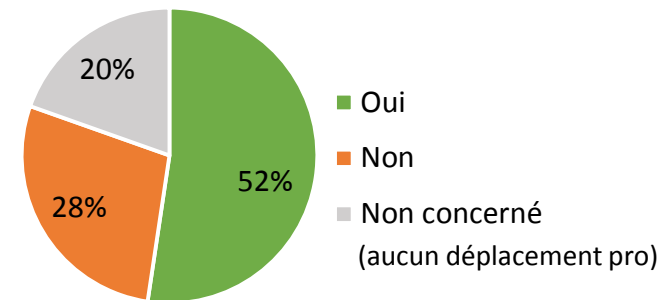
Déplacements professionnels et outils numériques

Dans le cadre de votre travail, vous arrive-t-il de participer ou de recourir à :

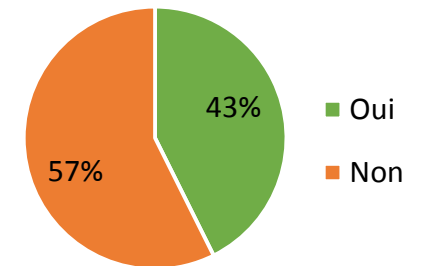


Lecture: Parmi les répondants, 54% des E&C ne participent jamais à une web conférence, un colloque à distance

Les outils numériques⁽¹⁾ peuvent-ils réduire le nombre de vos déplacements ?



Aimeriez-vous être formé à l'utilisation de ces outils ?



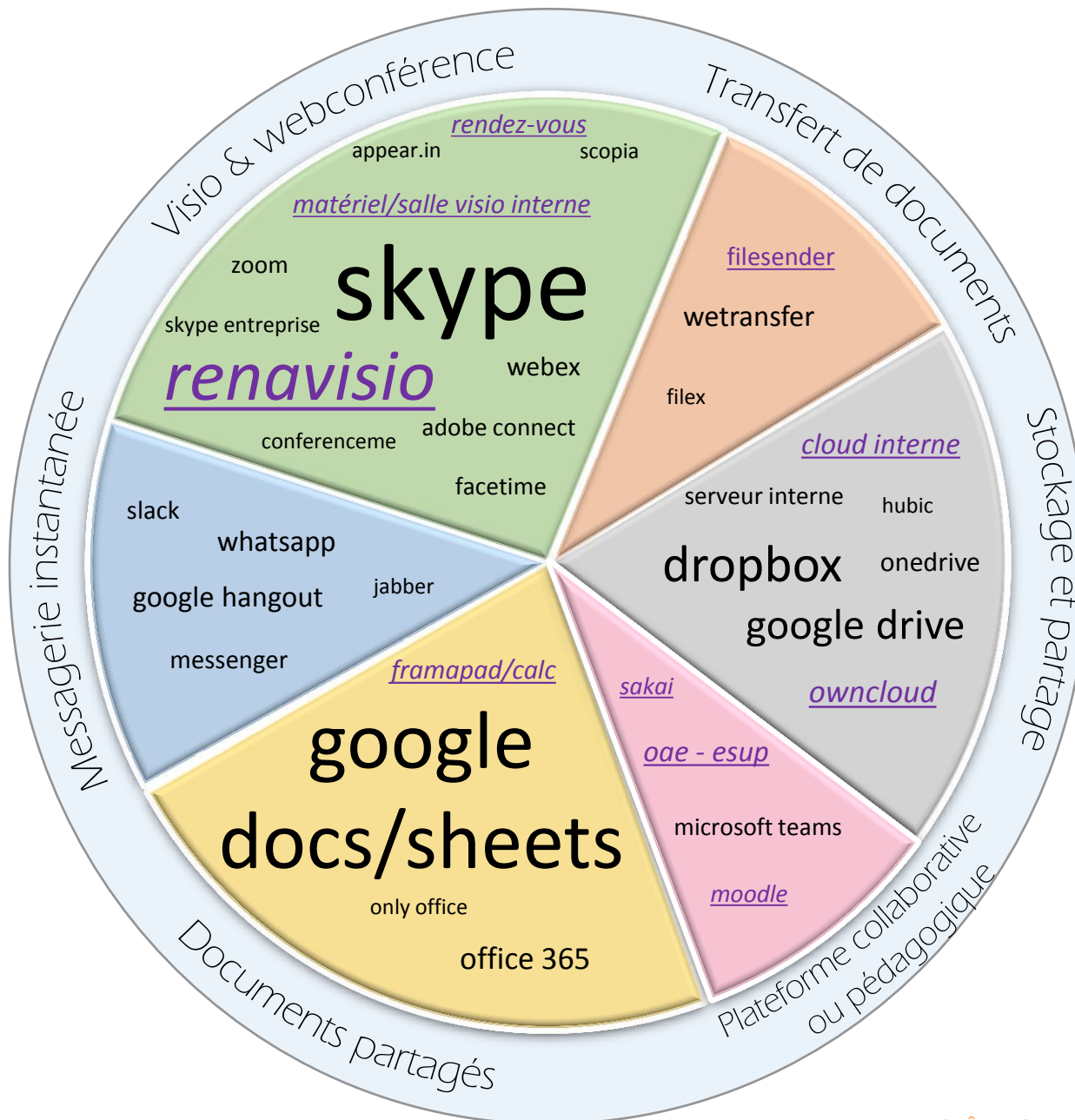
⁽¹⁾ de communication, réunion et conférence à distance

La formation à l'utilisation des outils numériques pourrait réduire le nombre de déplacements professionnels

Remarque: les taux d'utilisation de messagerie instantanée sont très élevés par rapport aux outils déclarés (page suivante). Une confusion avec les emails, que l'enquête n'a pas abordés, est possible.

Les outils en ligne

Déplacements professionnels et outils numériques



Un usage bien répandu:
48% des répondantes utilisent
au moins un outil en ligne

28% utilisent Skype

19% utilisent Google docs

Les outils privés concurrencent fortement les outils publics ou open source pourtant préconisés par les DSI. Par méconnaissance des alternatives ? Par praticité des outils privés ?

Pour certains besoins, on observe qu'il n'y a pas ou peu d'alternatives: messagerie instantanée, documents partagés.

Outil interne / Renater / Open source

Outil privé (Google, Microsoft, ...)

Quel est le nom des outils utilisés ? Champ de réponse libre

Représentation: taille de police proportionnelle

au nombre d'occurrences (min 4 réponses, max 733)

Outils numériques et déplacements

Déplacements professionnels et outils numériques

Commentaire sur l'impact des nouvelles technologies vis-à-vis de vos déplacements :

« Moins de perte de temps dans les transports, moins de stress et moins de fatigue »

« Les possibilités de visio et web conférence m'ont permis de ne plus réaliser quelques déplacements à la marge »

« Je pourrais assister à un plus grand nombre de réunions si la visioconférence devenait un réflexe. »

« Moins de déplacement pour des petites réunions informatives »

« Les nouvelles technologies me permettent d'éviter quelques déplacements, mais surtout d'éviter d'avoir à financer des déplacements de partenaires étrangers. »

« Travaillant au sein d'une structure multi-site, la visio-conférence a considérablement réduit la fréquence des déplacements sur le littoral. »

« Les outils de partage de document ou de vision conf sont essentiels »

« Eduroam est génial pour travailler dans les établissements partout en France et à l'étranger ! »

« C'est utile, ça fait gagner du temps, mais on perd en qualité des échanges. »

« Ils permettent de réduire les déplacements mais rien ne remplace le présentiel et donc même si ces nouvelles technologies sont utilisées, elles ne sont que pour pallier une impossibilité de déplacement liée à des contraintes d'emploi du temps ou d'organisation personnelle »

« Je préfère rencontrer les gens que communiquer à distance. »

« Il y a toujours des problèmes techniques »

« de plus en plus de réunions, soutenances de projet ou mémoire sont réalisées à distance. Il faudrait que nous ayons des outils toujours performants et que nous sachions bien les utiliser pour éviter les pertes de temps. »

« On constate tout de même une déperdition d'efficacité entre une réunion présenteielle et la visio. Des habitudes différentes de conduite de réunion devraient être prescrites pour compenser cela. »

« C'est un peu trop : on ne se voit pas assez. Plusieurs milliers de mails par an, c'est pénible qu'il n'y ait pas une meilleure organisation à l'Université »

PARTIE 3

LE TÉLÉTRAVAIL



Précisions sur le télétravail

Le télétravail

Spécificité du télétravail et de l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur est constitué de deux populations aux pratiques de travail très différentes:

- Les services administratifs, techniques, bibliothèque (BIATSS) pour lesquels les déplacements et la pratique du télétravail sont très encadrés.
- Le personnel d'enseignement et de recherche, qui bénéficie d'une grande souplesse organisationnelle. La majorité des E&C pratique ainsi des formes informelles de télétravail.

La définition du télétravail

La définition du télétravail peut varier d'une personne à l'autre, en particulier pour les métiers qui ne sont pas circonscrits à un lieu unique ni à des horaires de bureau. Les différentes conceptions du télétravail peuvent inclure le travail nomade (lors des déplacements) ou uniquement à domicile, le travail réalisé le soir ou week-end chez soi, occasionnellement pour certains, fréquemment pour d'autres, ...

Au niveau réglementaire, les modalités de mise en œuvre du télétravail sont définies par le [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) pour la fonction publique et par les [articles L1222-9 à L1222-11 du code du travail](#) pour le secteur privé (dont font partie certains établissements enquêtés).

NB: l'Université de Lille a déployé en 2018/2019 une expérimentation de télétravail à domicile sur une cinquantaine de personnels administratifs.

Réduction des biais

Pour éviter le déclaratif qui risquait de présenter des biais importants liés aux spécificités de la population étudiée et aux définitions diverses du télétravail, le questionnaire a interrogé les pratiques actuelles de travail en dehors du lieu de travail habituel afin d'identifier les situations de télétravail, formalisées ou non.

La définition retenue pour cette enquête a également donnée dans le questionnaire (voir p15)

Remarque: l'enquête n'a pas abordé la question de l'enseignement à distance.

Définition du télétravail

Le télétravail

Définition retenue pour l'enquête

Organisation du travail dans laquelle un agent **travaille hors des locaux de son employeur** :

- sur des tâches **qui auraient pu être exercées dans les locaux** de son employeur, de façon **régulière mais non permanente**, en utilisant les technologies numériques,
- **à son domicile OU dans d'autres espaces dédiés** (tiers-lieux), éventuellement partagés (coworking).

Répartition en 4 catégories exclusives

Activité pouvant être au moins partiellement réalisée ailleurs que sur le lieu de travail

Oui

Travail déjà réalisé ailleurs que sur le lieu de travail habituel (domicile, bibliothèque, ...), de façon régulière (min 1 fois/mois) et en journée

Non

Intéressé-e par le télétravail s'il était proposé?

Non
Je ne sais pas

Non
Je ne sais pas

Oui

Oui

Catégorie ①
Télétravail impossible

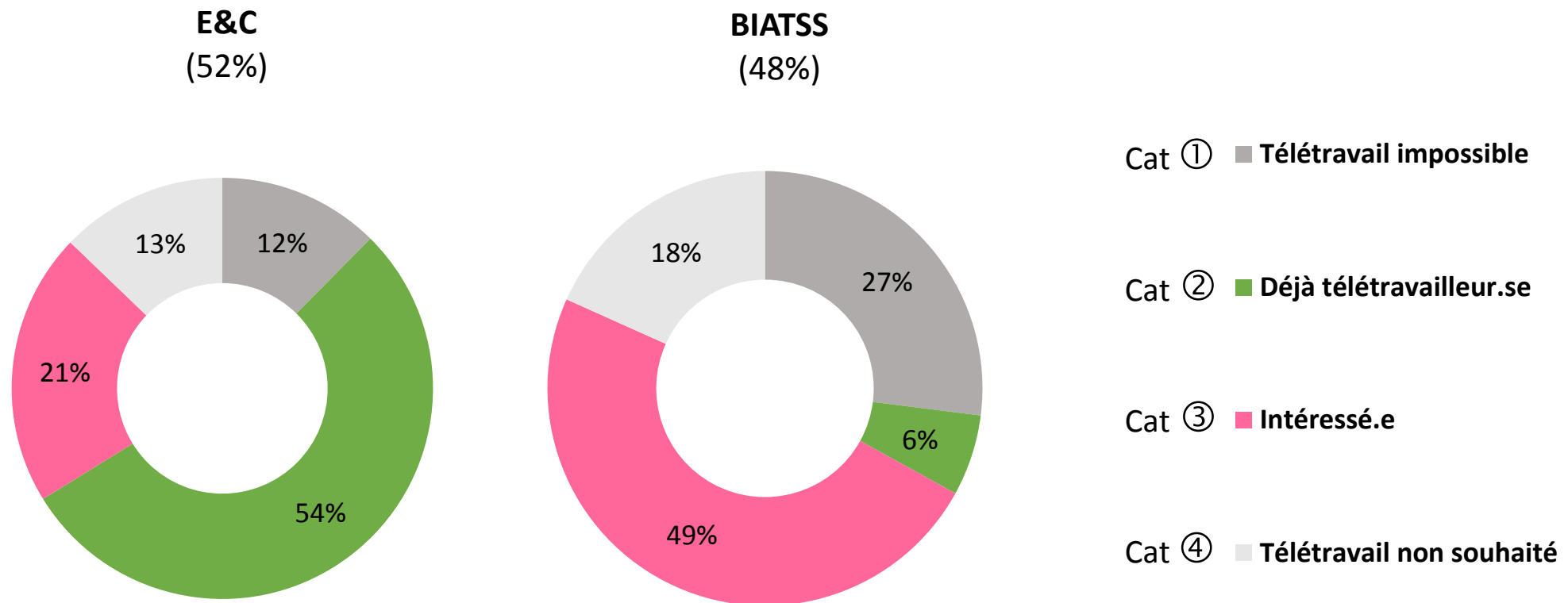
Catégorie ②
Déjà télétravailleur·se

Catégorie ③
Intéressé·e

Catégorie ④
Télétravail non souhaité

Le personnel de l'enseignement supérieur et le télétravail

Le télétravail



Lecture: 49% des BIATSS sont intéressé-e-s par le télétravail, 54% des E&C le pratiquent déjà

Le télétravail est déjà pratiqué par la majorité du personnel d'enseignement et de recherche.

Le télétravail est peu répandu chez les BIATSS mais la demande est forte.

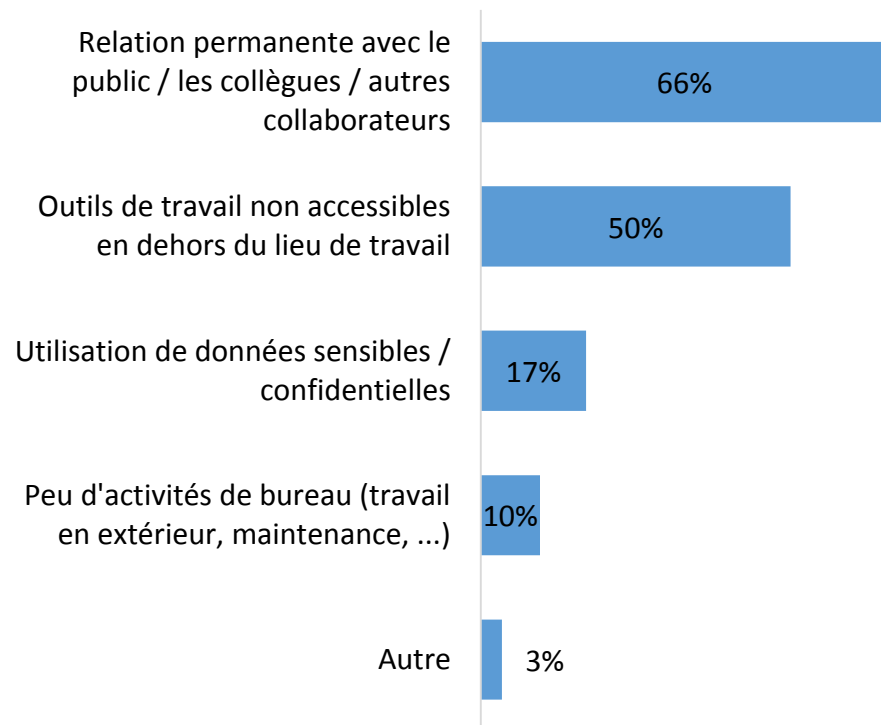
Télétravail impossible - non souhaité

Le télétravail

Cat ① Télétravail impossible

Pour quelles raisons votre travail ne peut pas être réalisé dans un autre lieu que votre lieu de travail habituel?

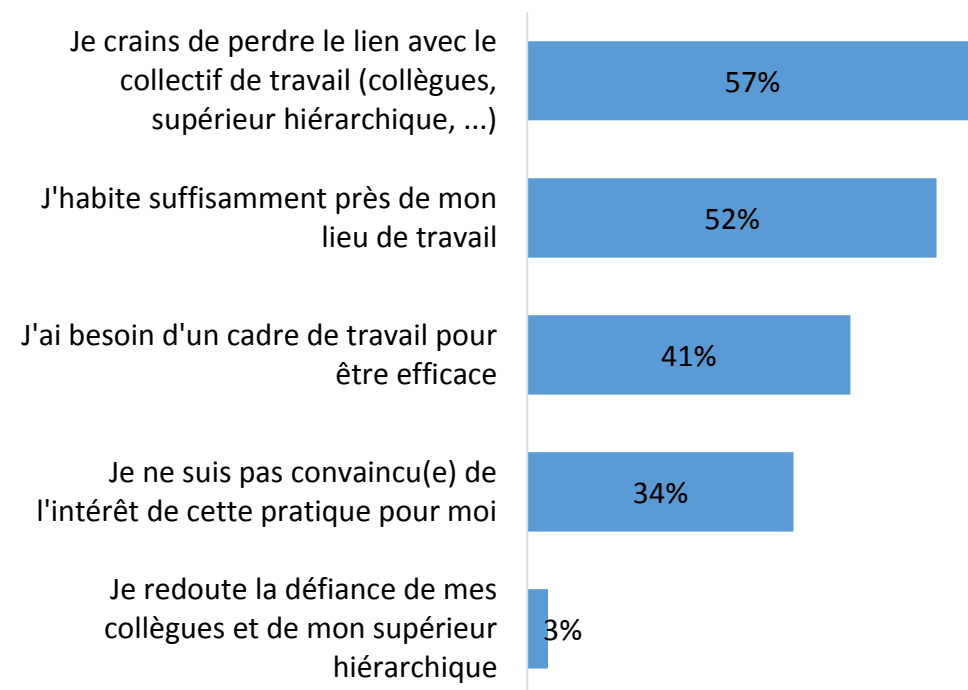
Plusieurs réponses possibles



Cat ④ Télétravail non souhaité

Pour quelles raisons le télétravail ne vous intéresse-t-il pas ?

Plusieurs réponses possibles

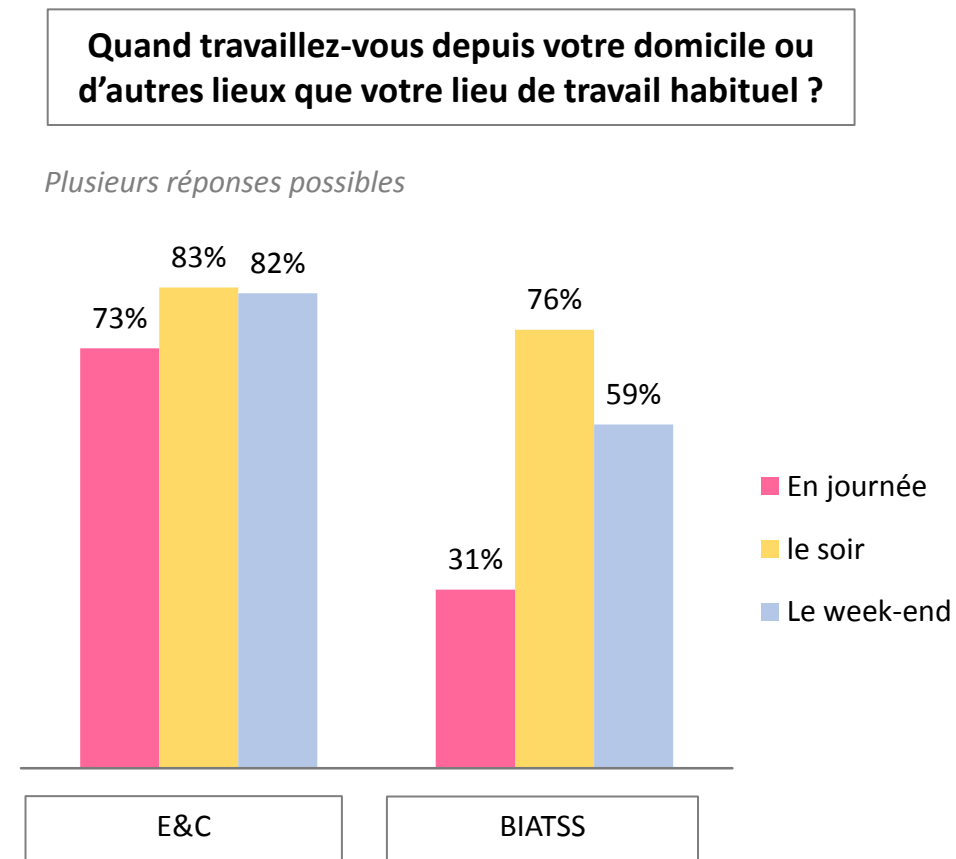
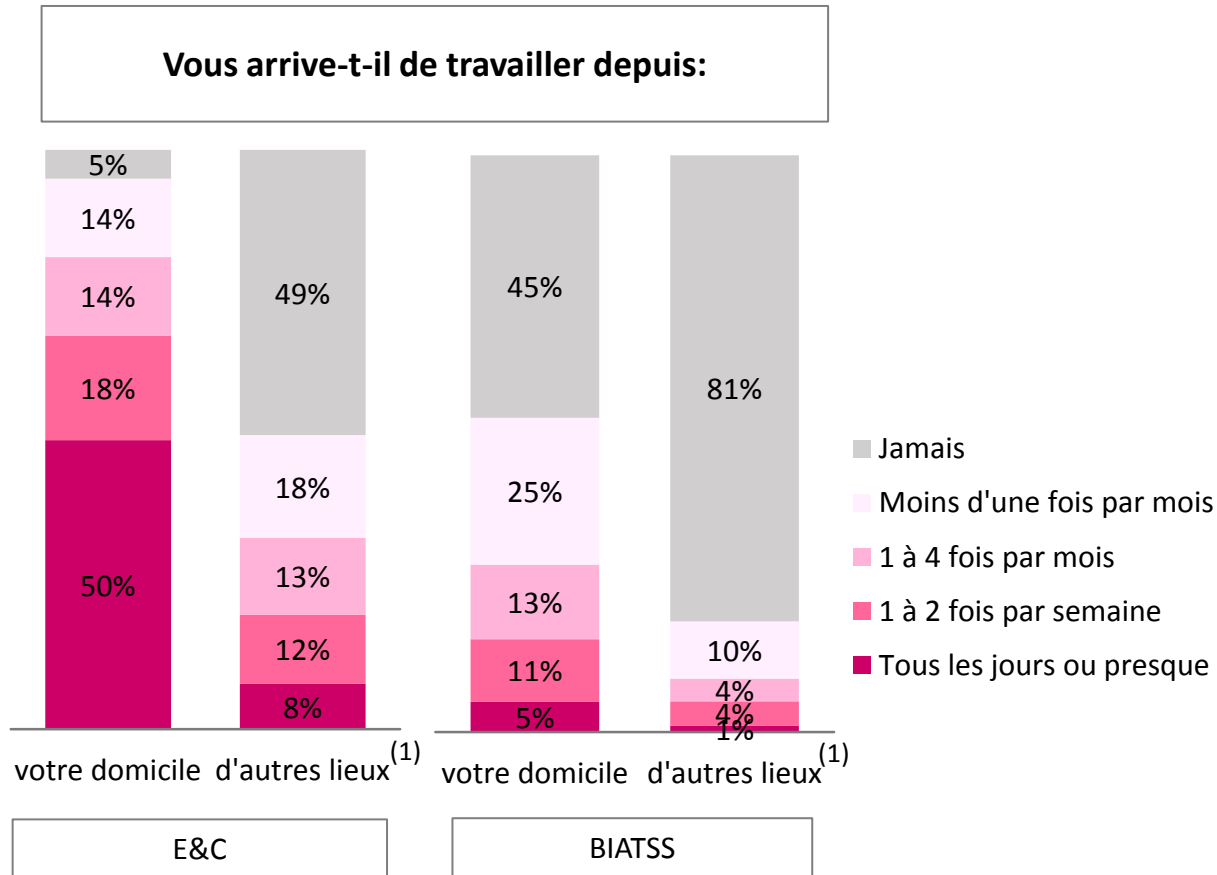


Lecture: parmi les personnes ne pouvant exercer aucune activité ailleurs que sur leur lieu de travail, 66% sont en relation permanente avec le public/les collègues/autres collaborateurs

Fréquence de télétravail

Le télétravail

Le travail à domicile est très courant, pour les E&C (95%) mais aussi pour les BIATSS (55%), notamment en dehors des heures de travail



Lecture: parmi les BIATSS pour lesquels le télétravail est possible, 11% travaillent à domicile 1 à 2 fois par semaine

(1) Autre que le lieu de travail habituel, pour des tâches pouvant être réalisées sur le lieu de travail habituel. Ex : espace de travail partagé, bibliothèque, ...

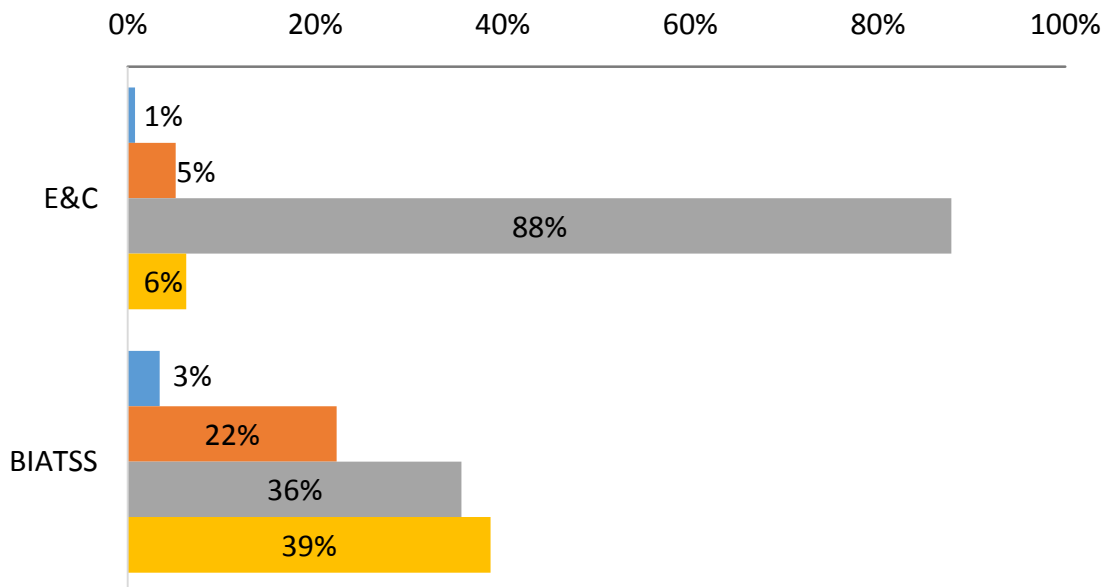
Lecture: 76% des BIATSS qui travaillent régulièrement ou occasionnellement depuis leur domicile ou un autre lieu, le font le soir.

Formalisation du télétravail gris

Le télétravail

Vous avez indiqué travailler régulièrement ou occasionnellement en journée depuis votre domicile ou depuis un autre lieu. Comment cela a-t-il été mis en place ?

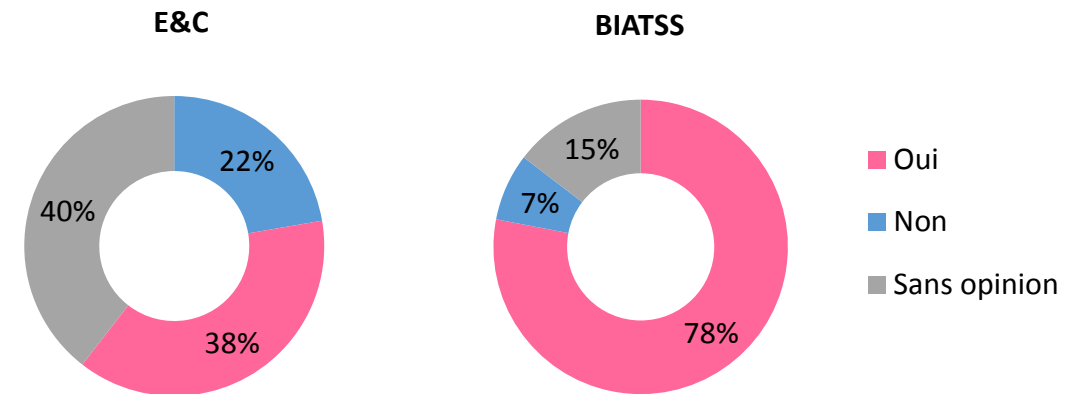
- Dans le cadre d'une procédure de télétravail formalisée par écrit
- Par un simple accord avec ma hiérarchie
- Mon activité me laisse une certaine liberté concernant mon lieu de travail
- Autre



Lecture: pour 88% des E&C, leur métier leur offre la liberté de travailler ailleurs que sur leur lieu de travail habituel

Le personnel d'enseignement et de recherche pratique très majoritairement du télétravail de façon informelle. Formaliser le cadre de ce télétravail « gris » intéresserait les BIATSS (78%) et certains E&C (38%)

S'il vous était proposé de télétravailler de façon plus formalisée, seriez-vous intéressé(e) ?⁽¹⁾



Lecture: 78% des BIATSS pratiquant une forme de télétravail non encadrée par une procédure écrite souhaiterait le faire de façon plus formalisée

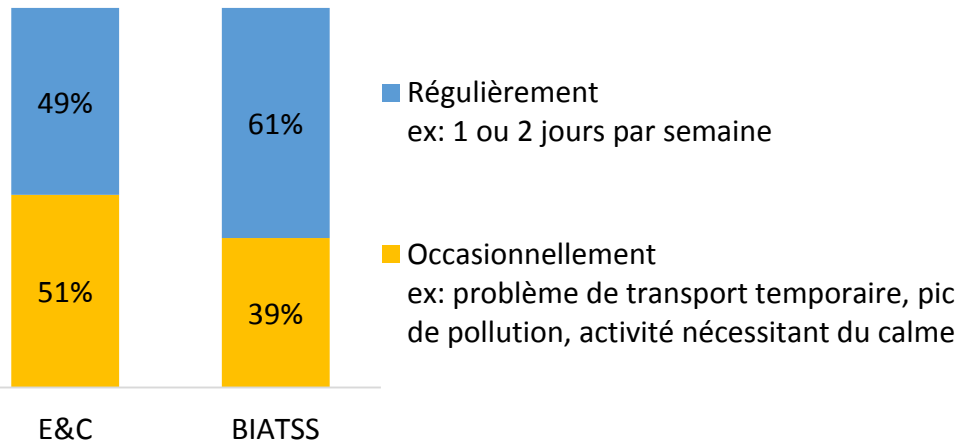
(1) ex : signature d'une convention de télétravail avec l'employeur

Organisation du télétravail

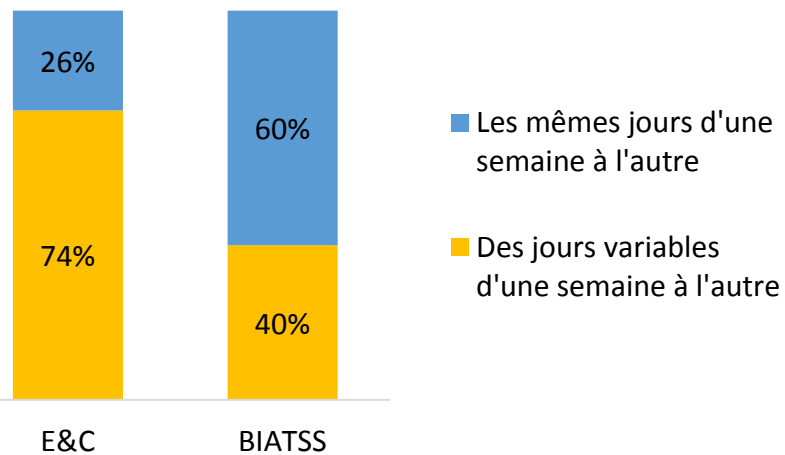
Le télétravail

Cat ③ Intéressé-e par le télétravail

A quelle fréquence aimeriez-vous télétravailler ?

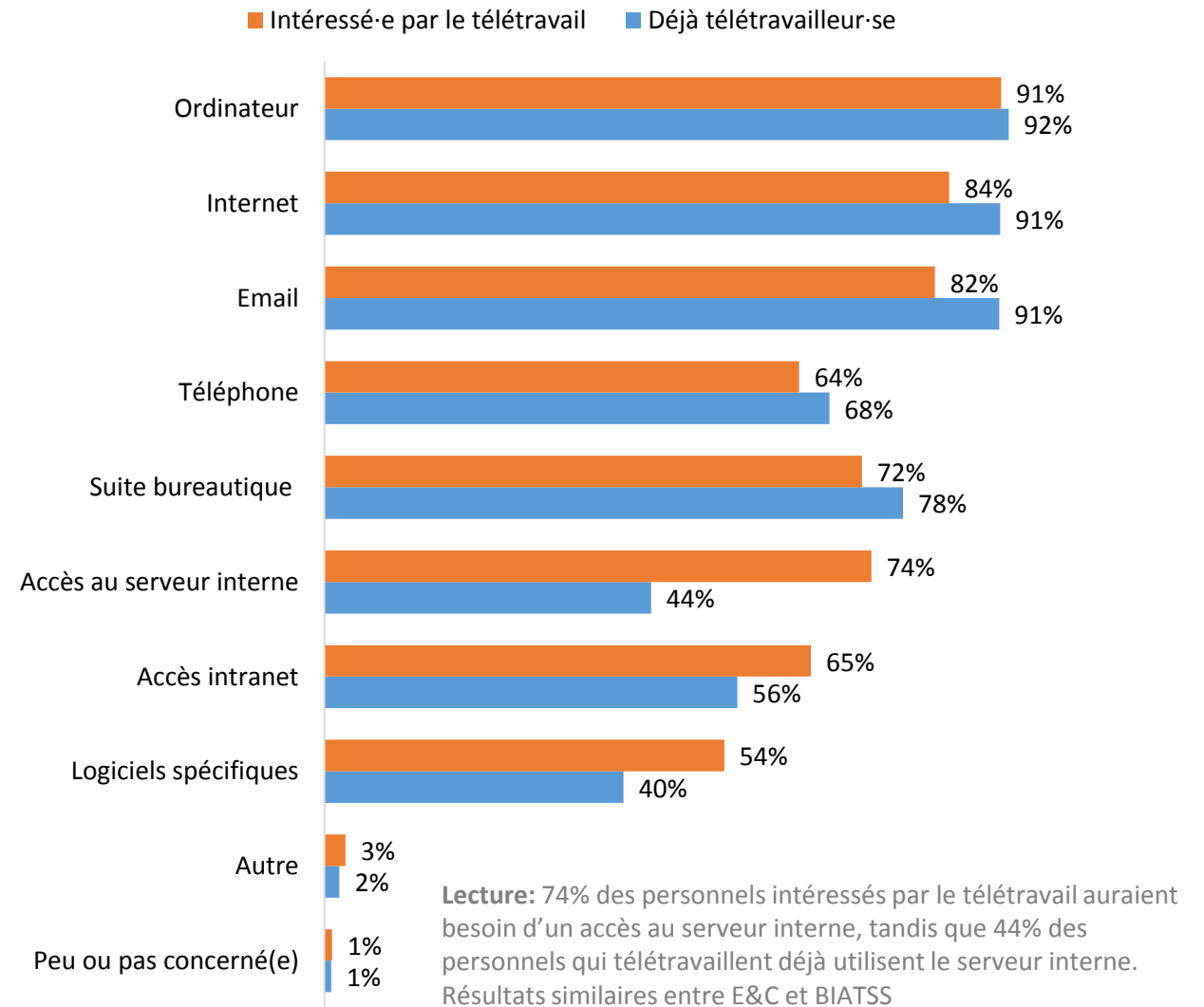


De quelle manière aimeriez vous télétravailler ?



Lecture: 60% des BIATSS souhaiteraient télétravailler les mêmes jours d'une semaine à l'autre contre 26% des E&C

De quels outils auriez-vous besoin/utilisez-vous pour télétravailler ?



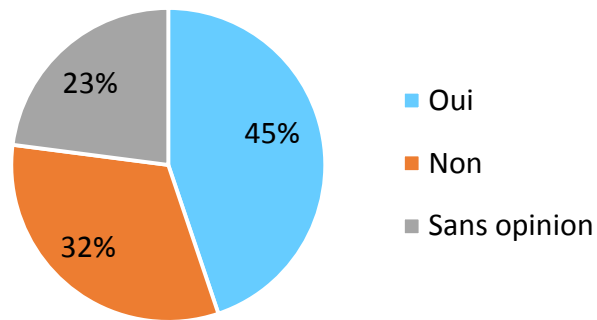
Les lieux de télétravail

Cat ③ Intéressé-e par le télétravail

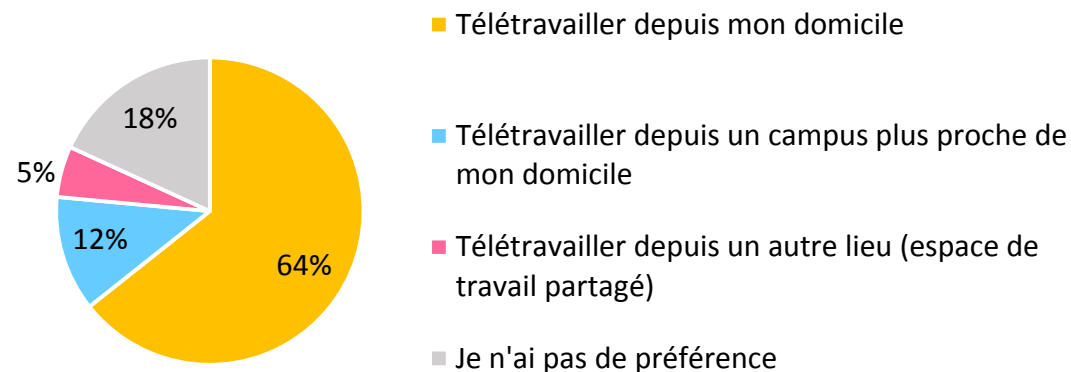
Le télétravail

Cat ② Déjà télétravailleur-se

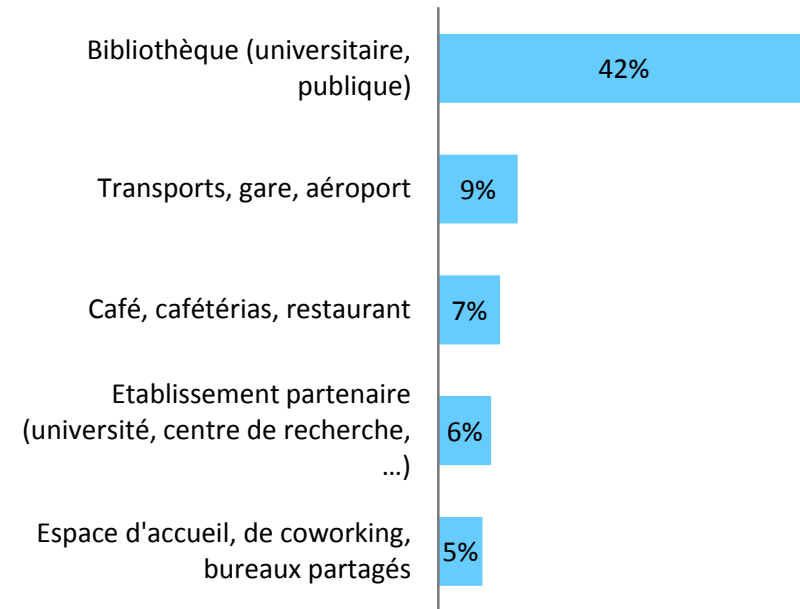
Seriez-vous disposé(e) à télétravailler dans les locaux d'un autre établissement universitaire, s'il en existe un plus proche de votre domicile, de façon occasionnelle ou régulière?



Au choix, que préféreriez-vous?



Lieux de télétravail hors domicile



Le domicile, le lieu de prédilection pour télétravailler

Les nombreux campus universitaires présents sur tout le territoire pourraient potentiellement être accessibles en tant que réseau de tiers-lieux. Cela ne correspond cependant pas forcément aux attentes des personnels.

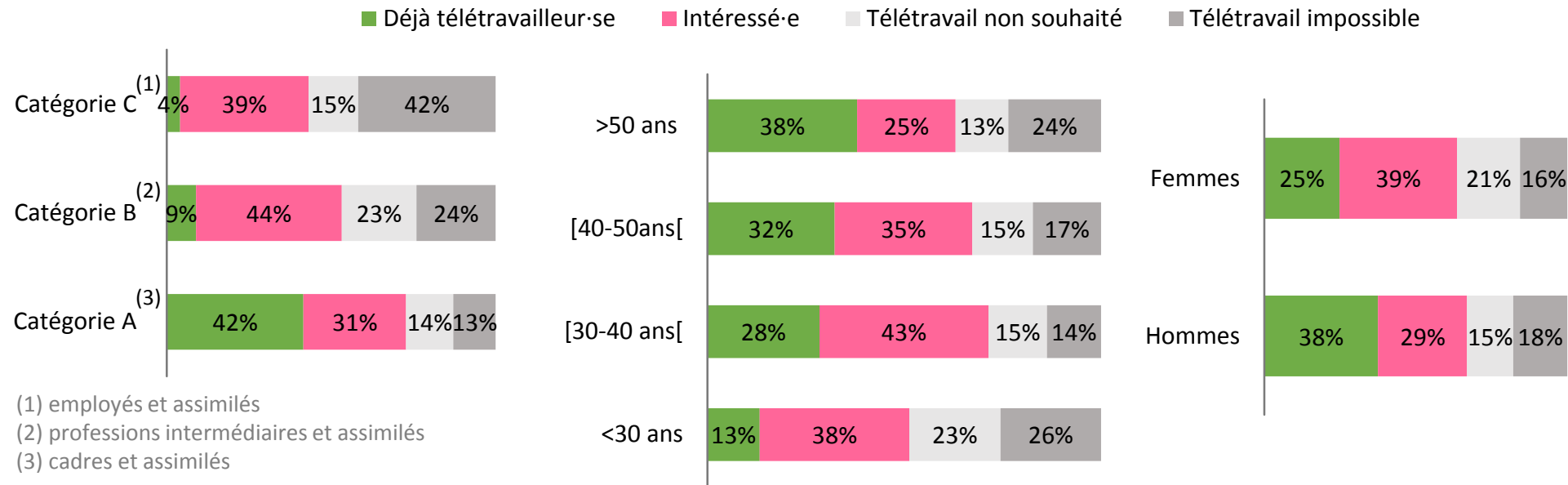
Actuellement, le domicile est également largement privilégié par ceux qui télétravaillent déjà. Hors domicile, les bibliothèques sont les tiers-lieux les plus fréquents.

Lecture: 45% des personnels intéressés par le télétravail accepteraient de travailler dans un établissement plus proche que le leur. Parmi ceux-ci, 64% d'entre eux préféreraient cependant travailler à domicile

Télétravail et caractéristiques sociales

Télétravail

Catégorie télétravail selon caractéristiques du personnel

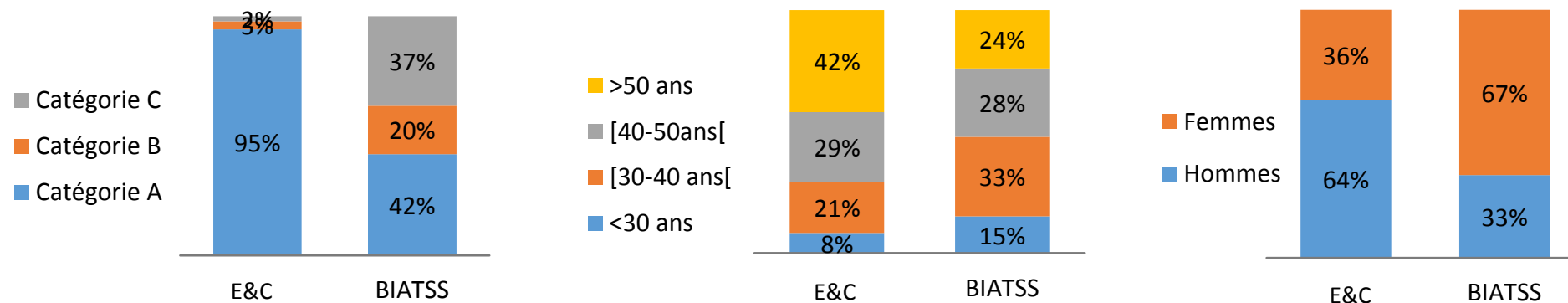


Une relation au télétravail variable selon la catégorie, l'âge, le sexe

Les catégories C sont ainsi nombreux à avoir des métiers ne permettant pas le télétravail.

Les différences femmes/hommes observées peuvent être liées aux différences de population entre E&C et BIATSS.

Caractéristiques de l'ensemble du personnel d'enseignement supérieur

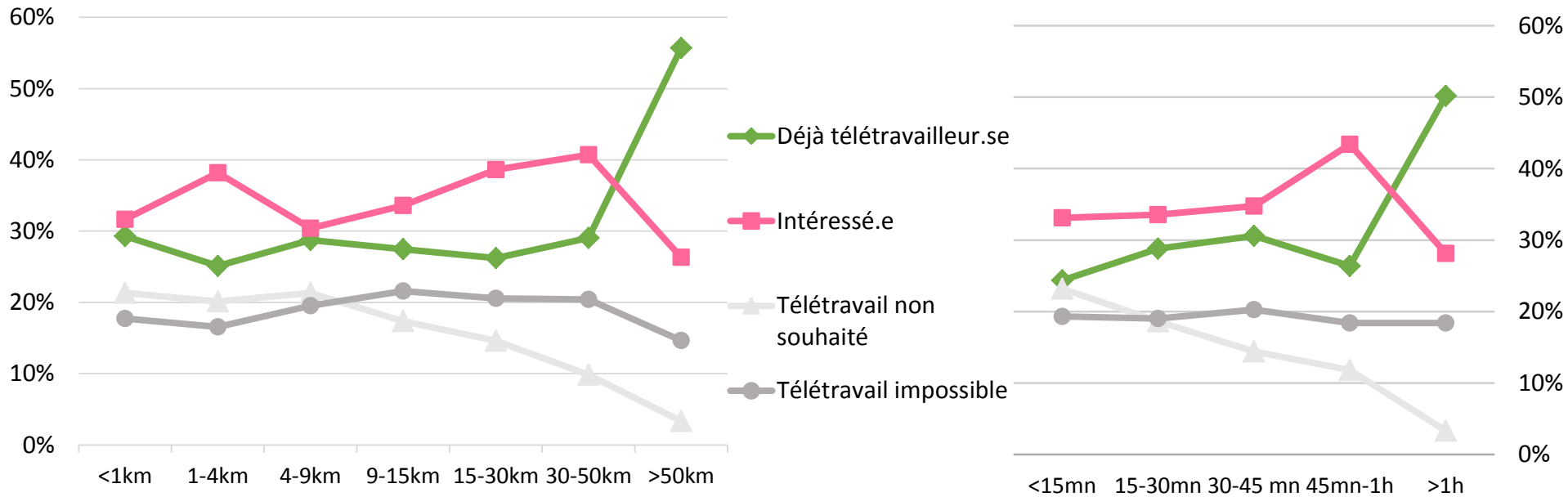


Lecture: 39% des femmes souhaitent télétravailler. Elles représentent 67% des BIATSS et 36% des E&C

Télétravail et trajet domicile-travail

Télétravail

Catégorie de télétravail selon la distance domicile-travail et le temps de trajet



La distance domicile-travail et le temps de trajet influencent peu le désir ou la pratique du télétravail.

Les personnels résidant à faible distance et temps de trajet souhaitent autant télétravailler que les autres. En revanche la part de personnels ne qui ne souhaite pas télétravailler décroît nettement avec l'augmentation de la distance et du temps de trajet.

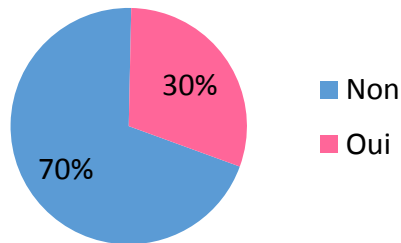
Les E&C sont nombreux-ses à habiter à plus de 50km, ce qui peut expliquer le taux élevé de personnels qui télétravaillent déjà au-delà de cette distance.

Lecture: 38% des personnels résidant entre 1 et 4km et 33% à moins de 15 mn souhaiteraient télétravailler
14% des BIATSS résident entre 1 et 4 km de leur domicile et 17% à moins de 15 min.

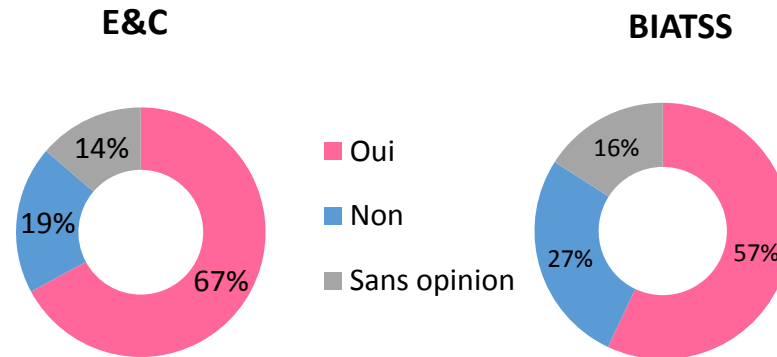
Télétravail et encadrement

Le télétravail

Encadrez-vous du personnel?



Seriez-vous disposé à ce que la ou les personnes que vous encadrez télétravaillent ?



Les personnels en position hiérarchique majoritairement favorable au télétravail

Sélection de commentaires

Pour

Sous conditions

Contre

« Le télétravail est une avancée. Il intègre de la souplesse et améliore indéniablement la qualité de vie des salariés »

« Pour leur permettre de se concentrer sur des tâches pour lesquelles elles ne peuvent pas avoir la concentration maximum quand elles sont dérangées toutes les 5 minutes »

« le télétravail est compatible avec une partie des activités des agents que j'encadre et pourrait limiter les déplacements et augmenter l'efficacité et la qualité de vie »

« Certaines personnes que j'encadre travaillent partiellement en télétravail. Ceci étant, j'observe que cela a un impact sur le lien professionnel de ces personnes avec le reste de l'équipe, qu'il me faut prendre en compte (organisation de weekly, confcalls, planning de présence des permanents pour le suivis des stagiaires et contractuels...). »

« Je suis favorable au télétravail de la personne que j'encadre car j'ai confiance en elle. Il faudrait néanmoins que les modalités soient bien précisées, car il s'agit d'une personne qui doit être présente aussi pour accueillir les étudiants »

« le télétravail est, pour moi, un jour de congés car je doute de l'efficacité de l'agent »

« être présent sur le lieu de travail permet de faciliter les échanges entre agents et d'optimiser le temps, l'efficacité du travail »

« J'encadre des doctorants. La préparation du doctorat est une période déjà difficile, je pense que le télétravail serait dangereux (grand risque d'isolement, démotivation, augmentation du stress »

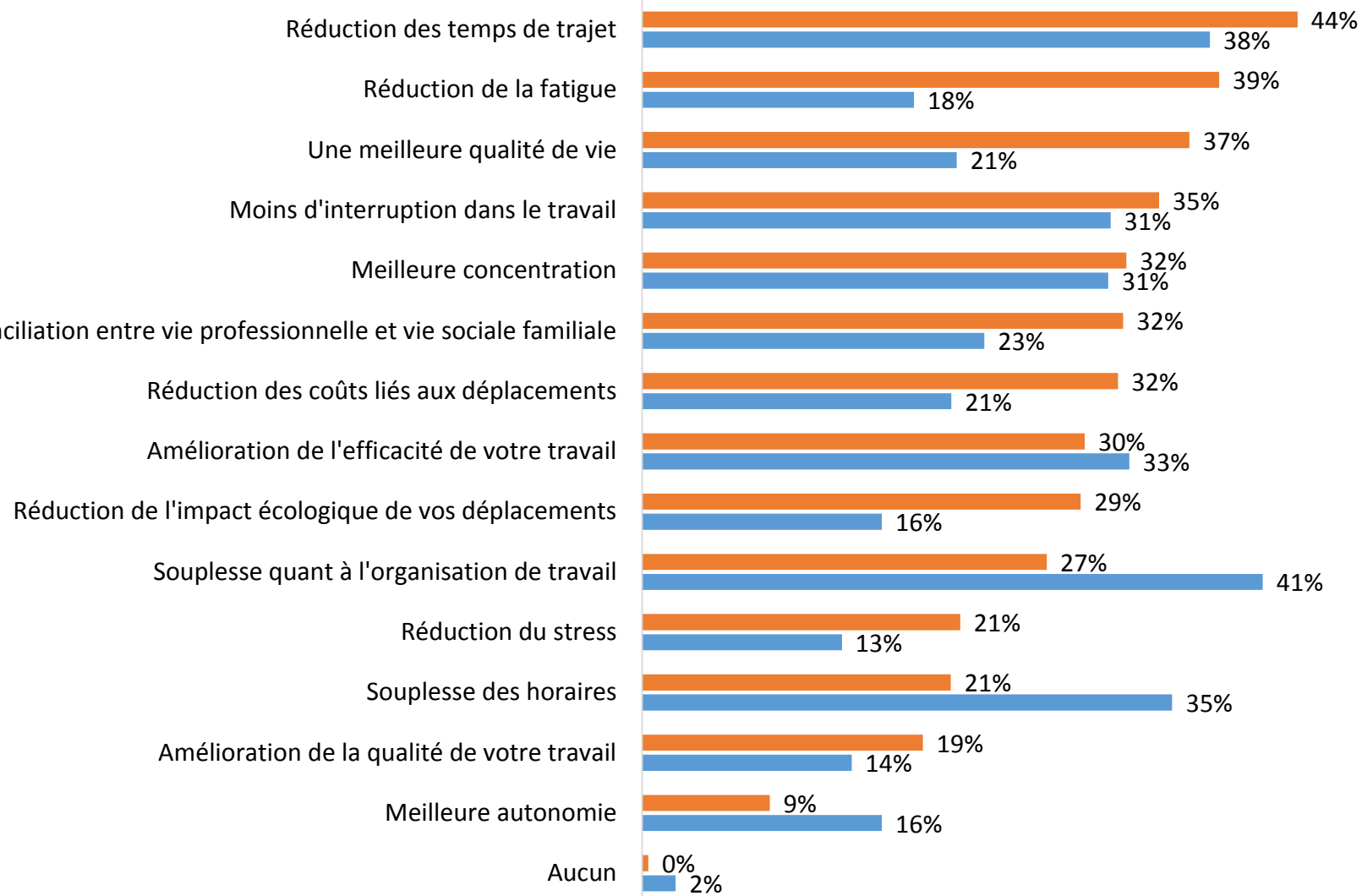
Effets positifs du télétravail

Le télétravail

Quels effets positifs attendriez-vous du télétravail / avez-vous rencontré dans votre pratique du télétravail ?

5 réponses possibles

■ Intéressé-e par le télétravail ■ Déjà télétravailleur-se



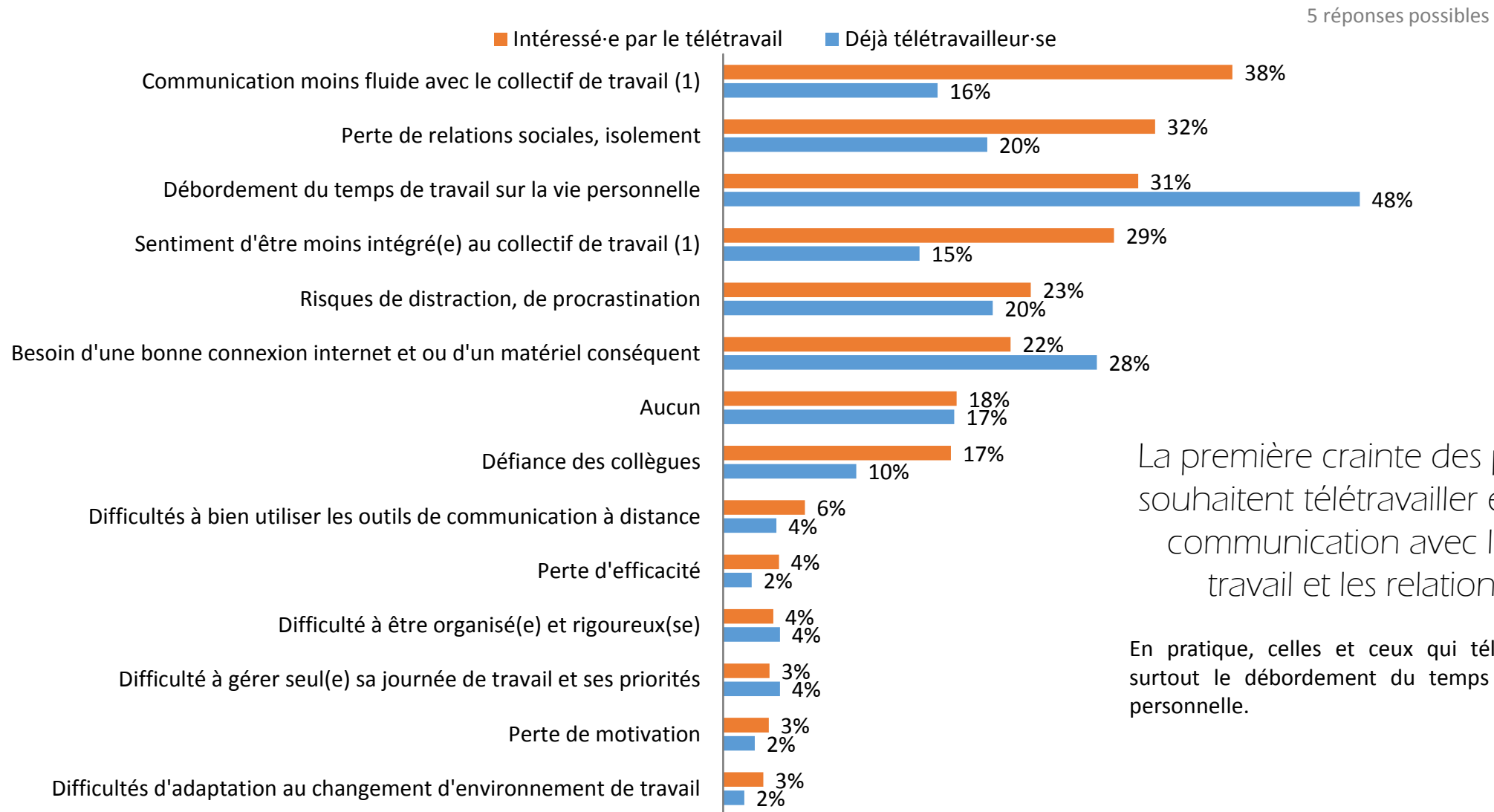
Le premier effet positif attendu est la réduction des temps de trajet, confirmé par ceux qui télétravaillent déjà

En revanche, l'impact sur la fatigue n'est pas aussi fort que dans les attentes, au bénéfice de la souplesse d'organisation et d'horaires.

Effets négatifs du télétravail

Le télétravail

Quels effets négatifs redouteriez-vous / avez-vous rencontré dans votre pratique du télétravail ?



La première crainte des personnels qui souhaitent télétravailler est de limiter la communication avec le collectif de travail et les relations sociales.

En pratique, celles et ceux qui télétravaillent regrettent surtout le débordement du temps de travail sur la vie personnelle.

(1) supérieur-e hiérarchique, collègues, personnel encadré

Verbatim sur le télétravail

Le télétravail

Les bénéfices

« Le télétravail me semble être indispensable au désengorgement de la métropole lilloise et j'estime que toute le monde devrait s'y mettre »

« Mon travail nécessite beaucoup de concentration. L'isolement de temps à autres par le biais du télétravail pourrait être bénéfique. De plus les trajets (2h au minimum par jour) sont fatigants à longueur de semaines. »

« J'ai rédigé une partie de mon HDR en télétravail. Je me suis trouvé plus efficace et particulièrement reposé pendant cette période. J'aimerais que ce dispositif devienne officiel dans mon Université. Il est tout à fait possible d'envisager des objectifs à fixer en accord avec la hiérarchie pour encadrer le télétravail. »

« Hâte qu'une procédure de télétravail soit officiellement établie »

« Le télétravail est une des bonnes solutions pour réduire l'engorgement sur les routes et dans les transports. C'est une solution simple à mettre en place car la plupart d'entre nous utilisent les outils numériques pour notre travail. Personnellement je passe en moyenne ½ à 1 journée par semaine à répondre à mon courrier et au moins 2 à rédiger des documents. »

« Ayant de grosses difficultés de déplacement (...) Le télétravail me parait donc dans l'avenir un moyen de pouvoir continuer à concilier efficacement une activité professionnelle indispensable et une vie personnelle sereine. »

« Il est vraiment dommage que le télétravail ne soit pas proposé, alors que l'on fait face à des coupes budgétaires qui ne nous permettent pas de disposer d'un mobilier adapté pour travailler, un manque de locaux pour les personnels »

« Je suis très intéressée par le télétravail. J'ai déjà pratiqué et je sais que cela peut être bénéfique pour moi »

« Je suis complètement épuisée par ce long temps de trajet (1h30 matin + 1h30 soir), et cela se ressent énormément sur mon état de fatigue et de ce fait sur l'efficacité du travail. J'espère pouvoir bientôt bénéficier du télétravail pour y remédier. »

« Je pense que le télétravail, appliqué de manière réfléchie en fonction des besoins du poste est un très bon moyen pour réduire les déplacements et donc la pollution. Avec les technologies actuelles, beaucoup de possibilités existent pour mettre cela en place. »

Verbatim sur le télétravail

Le télétravail

L'organisation

« Le télétravail doit être concerté à un niveau structurel cohérent pour pouvoir mettre en place des moyens de communication adapté avec la ou les personnes en télétravail ou non (outil de chat, visio toujours dispo, ...) »

« Une journée (ou deux) de télé travail semble intéressant : bon compromis. »

« Je trouve que c'est un dispositif à développer, à domicile ou dans un espace de travail partagé, mais cela doit nécessairement associé des outils de travail adapté au travail à distance. Enfin, j'espère que cela s'envisagera dans un climat de confiance et avec une certaine souplesse, aussi bien pour le lieu que la fréquence du télétravail. »

« Le télétravail ne serait pas satisfaisant chez moi à cause du faible débit internet. Un espace de co-working à <15mn de chez moi serait intéressant. Je trouve aussi plus sain sortir de chez soi pour aller travailler : cela pose bien la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. »

« J'ai eu l'occasion d'en faire cette année (...) Il s'avère que je suis bien plus efficace et rapide dans la production de mon travail lorsque je travaille de chez moi. Cependant, il est important que celui-ci soit encadré et limité au risque de perdre une dynamique d'équipe »

Les freins

« Ce que j'ai déjà dit : le manque de présence pénalisant d'un nombre important de collègues enseignant-chercheur. Il faudrait pas que le télétravail aggrave une situation déjà difficile »

« Le principal obstacle pour moi au télétravail est ma directrice qui n'est pas très favorable à la pérennisation de la démarche (considérant que le travail en équipe est meilleur en présentiel). »

« Le télétravail ne doit pas nuire à la qualité des échanges professionnels et personnels »

« Un des freins au télétravail est sûrement la méfiance de collègues »

« C'est une nouvelle manière de concevoir le travail qui reste pour moi et pour le moment à envisager de manière lointaine sans doute parce qu'elle rompt avec une culture du travail dans les locaux de l'établissement. »

« Le contact avec les étudiants est difficilement compatible avec le télétravail. Même si certaines tâches sont possible à faire depuis mon domicile, je préfère les effectuer sur mon lieu de travail afin de me rendre disponible pour les étudiants »

« Où s'arrête le professionnel et où commence la vie privée? »

Conclusion

L'étude de la mobilité au travail du personnel de l'enseignement supérieur est riche d'enseignements.

La majorité du personnel d'enseignement et de recherche (E&C) a une organisation de travail flexible avec des déplacements fréquents et une pratique de télétravail régulière. Il est à noter qu'une partie des E&C aimeraient un meilleur cadre pour leur propre pratique du télétravail.

Les E&C, et dans une moindre mesure le corps administratif, technicien, et bibliothèque (BIATSS), ont recours aux outils numériques de communication (hors email), même ce n'est pas encore généralisé. Le déploiement de tels outils dans les établissements a permis et permettra plus encore de réduire les déplacements non nécessaires. Il y a cependant un enjeu pour les DSI (directions de systèmes d'information) pour orienter vers les outils les plus pertinents, notamment les alternatives publiques ou open source lorsqu'elles existent.

Les BIATSS, dont les conditions de travail sont beaucoup plus encadrées, sont également concerné·e·s par l'enjeu de réduction des déplacements professionnels et surtout domicile-travail, le télétravail étant encore peu déployé.

Les bénéfices et les limites du télétravail sont plutôt identifiées, **les agent·e·s et leurs encadrant·e·s sont aujourd'hui prêt·e·s et en attente de sa mise en place**, avec une préférence pour le télétravail à domicile.