

La campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025

Guide de la campagne



La sécurité et la santé
au travail à l'ère numérique

#EUhealthyworkplaces
www.healthy-workplaces.eu

Ni l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ni aucune personne agissant au nom de l'Agence n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2023

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2023

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Toute utilisation ou reproduction de photos ou de tout autre matériel dont l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ne possède pas les droits d'auteur requiert l'autorisation préalable des titulaires des droits en question.

Print	ISBN 978-92-9479-707-0	doi:10.2802/64289	TE-07-22-584-FR-C
PDF	ISBN 978-92-9479-690-5	doi:10.2802/020893	TE-07-22-584-FR-N

Les photographies utilisées dans la présente publication illustrent une série d'activités professionnelles. Elles ne sont pas nécessairement représentatives de bonnes pratiques ou du respect d'exigences législatives. Pour accéder en un seul clic aux sites internet et aux références, veuillez consulter la version en ligne de ce guide à l'adresse suivante: <https://healthy-workplaces.eu/fr/tools-and-publications/campaign-materials>

À propos du guide



À qui s'adresse ce guide?

Vous devriez utiliser ce guide si vous souhaitez en savoir davantage sur l'incidence des nouvelles technologies numériques sur le travail, ainsi que sur les défis et les possibilités qui y sont liés en matière de sécurité et de santé au travail, et si vous recherchez des moyens de sensibiliser le public à ce sujet.



De quoi s'agit-il?

Le travail numérique apporte des avantages remarquables, mais uniquement s'il est conçu, mis en œuvre, géré et utilisé conformément à une approche centrée sur l'humain.



Pourquoi devrais-je participer à la campagne?

Il est important de dépasser les bits et les octets, et de placer les personnes au centre du lieu de travail numérique.



Obtenez des informations sur les réglementations nationales et européennes pertinentes.

Toutes les entreprises opérant sur le lieu de travail numérique doivent être parfaitement au fait des réglementations européennes.



Consultez les domaines prioritaires de la campagne.

Travail à distance et hybride, systèmes numériques intelligents, travail sur plateformes numériques, robotique avancée ou gestion des travailleurs: une série de publications et de ressources pratiques sont disponibles pour chacun de ces thèmes.



Lisez nos études de cas.

Apprenez comment d'autres ont adopté la transformation numérique sur le lieu de travail pour travailler de manière moderne, intelligente et sûre.



Participez à nos Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains».

Votre organisation a-t-elle apporté une contribution exceptionnelle et innovante à la sécurité et à la santé au travail? Il est temps de le montrer!



Devenez un partenaire officiel de la campagne.

Ne manquez pas cette occasion si vous êtes une organisation internationale ou paneuropéenne représentée dans plusieurs États membres de l'Union européenne (UE) ou dont les membres font partie d'un réseau dans plusieurs États membres de l'UE.



©iStockphoto / Goodboy Picture Company

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a mené un programme de recherche de quatre ans sur la numérisation du lieu de travail et ses implications pour la sécurité et la santé au travail (SST). L'objectif était d'étudier les défis et les possibilités en matière de SST découlant de l'utilisation des systèmes numériques sur le lieu de travail et des politiques connexes.

La recherche a également porté sur les moyens d'améliorer notre compréhension de ce sujet

et de trouver des moyens efficaces de prévenir les risques. Elle a examiné les mesures prises sur le lieu de travail pour contribuer à la gestion et à la prévention des risques, tout en tirant pleinement parti des possibilités en matière de SST découlant de la numérisation.

La **vue d'ensemble sur la numérisation et la SST** fournit des informations pour les politiques, la prévention et la pratique en ce qui concerne les défis et les possibilités de la numérisation dans le contexte de la SST.

Table des matières

À propos du guide	1
1. Introduction.....	5
1.1. Supports et ressources de la campagne.....	7
1.2. Dates clés	7
2. La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique.....	9
2.1. Quelles sont les perspectives et les risques de la numérisation?	9
2.2. Prévention des risques liés à la numérisation	13
2.3. Règlement sur la numérisation et la sécurité et la santé au travail	14
3. Domaines prioritaires de la campagne	19
3.1. Domaine prioritaire: le travail sur plateformes numériques	20
3.2. Domaine prioritaire: l'automatisation des tâches.....	23
3.3. Domaine prioritaire: le travail à distance et hybride.....	26
3.4. Domaine prioritaire: la gestion des travailleurs au moyen de l'intelligence artificielle.....	29
3.5. Domaine prioritaire: les systèmes numériques intelligents	33
4. Comment participer à la campagne?.....	39
4.1. Qui est appelé à participer?.....	39
4.2. Notre réseau de partenaires	39
4.3. Moyens de soutenir la campagne	40
4.4. Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains».....	41
5. Références et notes.....	45





1. Introduction

Qu'il s'agisse d'assistants virtuels, d'applications destinées aux employés ou de solutions d'automatisation, l'intégration des technologies numériques modifie les lieux de travail partout. La numérisation a une incidence sur notre vie quotidienne, sur notre société et sur le monde du travail. Pour les travailleurs et les employeurs dans de nombreux lieux de travail et dans tous les secteurs, les technologies numériques offrent davantage de possibilités, mais présentent également des défis et des risques plus importants en matière de sécurité et de santé. Il est important de dépasser les bits et les octets, et de placer les personnes au centre de la numérisation de l'économie.

Si elles sont conçues, mises en œuvre, gérées et utilisées conformément à l'approche centrée sur l'humain, les technologies numériques seront sûres et productives. Toutefois, étant donné que l'utilisation des technologies numériques au travail est de plus en plus répandue et que son incidence sur le travail et les lieux de travail n'est toujours pas pleinement comprise, il est important de sensibiliser à la manière d'affiner les stratégies qui promeuvent et protègent la sécurité et la santé des travailleurs. Tel est le thème central de la [campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025](#) de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) (ci-après la «campagne 2023-2025»), intitulée «**La sécurité et la santé au travail** à l'ère numérique».

L'objectif de la campagne 2023-2025 est de stimuler la collaboration en vue d'une transformation numérique sûre et productive du travail. L'une des façons d'y parvenir est de procéder à une planification stratégique fondée sur les cinq objectifs principaux suivants:

1. sensibiliser à l'importance, à la pertinence et aux implications pour la sécurité et la santé au travail (SST) de la transformation numérique du travail, y compris en termes de rentabilité en fournissant des faits et des chiffres;
2. accroître la sensibilisation de chacun et les connaissances pratiques dans tous les secteurs, types de lieux de travail et groupes spécifiques de travailleurs (par exemple les femmes, les migrants) pour une utilisation sûre et productive des technologies numériques au travail;
3. améliorer les connaissances sur les risques et perspectives nouveaux et émergents liés à la transformation numérique du travail;
4. promouvoir l'évaluation des risques et une gestion proactive saine et sûre de la transformation numérique du travail en donnant accès à des ressources pertinentes (par exemple des bonnes pratiques, des listes de contrôle, des outils et des conseils);
5. rassembler les parties prenantes pour faciliter l'échange d'informations, de connaissances et de bonnes pratiques et pour stimuler la collaboration pour une transformation numérique du travail sûre et productive.

Visant à renforcer la culture de la prévention à tous les niveaux, la campagne est conforme à l'**approche «Vision zéro»** de la Commission européenne visant à éliminer les décès liés au travail, une priorité essentielle du [cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027](#), ainsi qu'aux objectifs de la [stratégie numérique pour l'Europe](#).

Cinq **domaines prioritaires** sous-tendent la campagne 2023-2025:

- le travail sur plateformes numériques;
- l'automatisation des tâches;
- le travail à distance et hybride;
- la gestion des travailleurs au moyen de l'intelligence artificielle (IA);
- les systèmes numériques intelligents.

Face à tant de défis liés à la transformation numérique, il est important de s'appuyer sur des recherches solides pour s'orienter sur le terrain. Il s'agit notamment des conclusions et des ressources de la [vue d'ensemble sur la numérisation et la SST, 2020-2023](#) de l'EU-OSHA, mais cela tient également compte des recherches de l'EU-OSHA dans d'autres domaines, telles que les [études prospectives](#) et la [vue d'ensemble du soutien au respect de la réglementation en matière de SST](#).

L'une des priorités transversales de la campagne 2023-2025 est de tenir compte de la dimension de genre et de l'incidence de la numérisation sur la diversité de la main-d'œuvre et sur les groupes de travailleurs vulnérables. Elle se concentrera également

sur le personnel employé dans le cadre de formules souples de travail, travaillant en dehors des locaux de l'employeur, en contact avec les clients ou leur rendant visite, ou travaillant dans des locaux décentralisés (par exemple les télétravailleurs ou les travailleurs de plateformes). La campagne étudiera également en profondeur les expériences d'entreprises et d'organisations de toute l'Europe. En partageant et en promouvant les bonnes pratiques, elle contribuera à renforcer la collaboration entre les travailleurs et les employeurs afin de prévenir les risques liés à l'utilisation des technologies numériques sur le lieu de travail tout en en tirant le meilleur parti.

Dans l'ensemble, la campagne 2023-2025 est l'occasion de placer la SST au centre du débat politique plus large sur la numérisation. Dès lors, elle ciblera également les politiques et les décideurs qui sont responsables de la législation, des stratégies et des actions. L'objectif sera d'encourager les discussions concernant l'introduction de la réglementation pertinente, les lignes directrices, la sensibilisation, les subventions et le financement, ainsi que le développement de nouveaux services et produits.



1.1. Supports et ressources de la campagne

Visitez le site internet de la campagne (www.healthy-workplaces.eu), qui regorge de supports et de ressources destinés à vous aider à promouvoir et à soutenir la campagne. La plupart de ces ressources sont disponibles dans 25 langues.

- Ressources essentielles de la campagne: guide de la campagne, affiche, dépliant, présentation PowerPoint, prospectus d'information sur les Prix des bonnes pratiques, vidéo de la campagne.
- Rapports et notes d'orientation présentant les dernières recherches.
- Une série de fiches d'information.
- Articles OSHwiki.
- Séances d'information en ligne concernant chaque domaine prioritaire.
- Boîte à outils de campagne en ligne comprenant des informations sur la manière de mener une campagne couronnée de succès et sur les ressources que vous pouvez utiliser.
- Film d'animation *Napo dans... les robots au travail*, qui fait partie d'une série de films soutenus par l'EU-OSHA.
- Ressources de formation professionnelle.
- Visuels de marque (tels que des supports virtuels pour les conférences Zoom et Teams, des bannières pour les réseaux sociaux et les sites web, des signatures de courrier électronique, etc.).

1.2. Dates clés

2023

Septembre 2023: réunion de partenariat de la campagne de l'UE.

Octobre 2023: lancement de la campagne, y compris la mise en ligne du site web officiel de la campagne et le lancement des Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains», et Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail.

2024

Toute l'année 2024: activités organisées par les points focaux et d'autres partenaires de la campagne.

Octobre 2024: Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail.

Novembre 2024: Prix des bonnes pratiques — date limite de soumission des exemples nationaux.

2025

Toute l'année 2025: activités organisées par les points focaux et d'autres partenaires de la campagne.

Printemps 2025: événement d'échange de bonnes pratiques «Lieux de travail sains» avec les partenaires officiels de la campagne.

Avril 2025: Prix des bonnes pratiques — annonce des lauréats et exemples recommandés.

Octobre 2025: Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail.

Novembre 2025: sommet «Lieux de travail sains» et cérémonie des Prix des bonnes pratiques.

Trouvez des événements dans votre pays à l'adresse suivante: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/media-centre/events>







2. La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique

2.1. Quelles sont les perspectives et les risques de la numérisation?

Les technologies numériques fournissent des services et des solutions essentiels à tous les secteurs de l'économie et de la société. Leur intégration sur le lieu de travail change la manière dont nous travaillons, ainsi que le lieu et le moment où nous travaillons. Les technologies numériques sont également en train de remodeler l'avenir du travail, comme les types d'emplois disponibles et la manière dont le travail est fourni, organisé et géré.

Des changements sont inévitables sur les lieux de travail dans toute l'Europe. Aucun secteur n'est épargné car les entreprises introduisent des technologies numériques susceptibles d'accroître la productivité, par exemple

en automatisant les tâches ou en gérant numériquement les travailleurs dans des environnements de travail traditionnels (par exemple dans les locaux de l'employeur), sur des lieux de travail éloignés ou sur des lieux de travail à domicile.

Dans un monde animé par l'internet des objets, l'intelligence artificielle (IA), mégadonnées, informatique en nuage, algorithmes, robotique collaborative, réalité augmentée, fabrication additive et plateformes de travail en ligne, les technologies émergentes alimentent les solutions numériques sur le lieu de travail.

Intelligence artificielle

Selon la définition de la Commission européenne, l'intelligence artificielle (IA) désigne les systèmes qui font preuve d'un comportement intelligent en analysant leur environnement et en prenant des mesures — avec un certain degré d'autonomie — pour atteindre des objectifs spécifiques. Les systèmes dotés d'IA peuvent être purement logiciels, agissant dans le monde virtuel (assistants vocaux, logiciels d'analyse d'images, moteurs de recherche ou systèmes de reconnaissance vocale et faciale, par exemple), ou peuvent être intégrés dans des dispositifs matériels (robots évolués, voitures autonomes, drones ou applications de l'internet des objets, par exemple)¹.

Mégadonnées

Les mégadonnées, telles que définies par l'Organisation de coopération et de développement économiques², sont des ensembles de données caractérisés par le volume (grande taille), la vitesse (en constante augmentation) et la diversité (formes structurées et non structurées telles que les textes), qui sont souvent utilisés par les machines d'IA.

Automatisation

L'automatisation est un dispositif ou un système qui accomplit (partiellement ou totalement) une fonction qui l'était, ou pouvait éventuellement l'être (partiellement ou totalement) auparavant, par un être humain³.



La troisième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents⁴ (ESENER 2019) de l'EU-OSHA fournit un aperçu des tendances en matière de technologies numériques au travail. Comme le montrent les données, plus de 80 % des entreprises de l'EU-27 utilisent des ordinateurs personnels, des ordinateurs portables, des tablettes, des smartphones et d'autres appareils mobiles. Des données plus récentes issues de l'enquête sur le poulx de la SST 2022⁵ de l'EU-OSHA indiquent que 73 % des travailleurs utilisent des ordinateurs portables, des tablettes, des smartphones ou d'autres appareils numériques portables, 60 % des ordinateurs de bureau, 11 % des dispositifs portables tels que des lunettes intelligentes, des traceurs d'activité ou d'autres capteurs, et 3 % des robots qui interagissent avec eux.

Si les grandes entreprises continuent de montrer la voie à suivre dans l'utilisation des technologies numériques, le nombre d'Européens travaillant quotidiennement avec des systèmes et des outils numériques augmente. Environ 40 % des personnes vivant dans l'EU-27 utilisaient des ordinateurs, des ordinateurs portables, des smartphones, des tablettes ou d'autres dispositifs portables au travail, y compris d'autres équipements informatiques ou machines tels que ceux utilisés dans les lignes de production, les

transports ou d'autres services au travail⁶. En outre, 31 % des personnes employées en 2021 — au plus fort de la pandémie de COVID-19 — ont reçu un dispositif portable pour se connecter à l'internet à des fins professionnelles, contre 26 % en 2018⁷.

En ce qui concerne le potentiel de travail à distance, les données montrent que, en 2019, 12 % des lieux de travail de l'EU-27 autorisaient les salariés à travailler à domicile en utilisant les technologies numériques, et que, en 2020, 12,3 % des salariés travaillaient à domicile (contre 5,4 % en 2019)⁸. Là encore, les données de l'enquête sur le poulx de la SST 2022 de l'EU-OSHA⁹ indiquent que 17 % des travailleurs (salariés ou indépendants) ont travaillé à domicile pendant la majeure partie du temps au cours des 12 mois précédents.

Entre 9,5 et 11 % des travailleurs ont tiré des revenus de la fourniture de services par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique, d'après les estimations de l'enquête sur l'économie collaborative (COLLEEM)¹⁰. Entre-temps, 17 % des personnes interrogées dans le cadre d'une étude de l'Institut syndical européen (ETUI)¹¹ ont été classées comme travailleurs de l'internet, dont 4,3 % ont été classées comme travailleurs de plateformes.

Possibilités

La numérisation croissante de l'économie et l'utilisation des technologies numériques sur le lieu de travail offrent des possibilités aux travailleurs et aux employeurs. Dans le même temps, la numérisation peut créer de nouvelles possibilités d'amélioration de la SST.

- L'automatisation relègue aux machines des tâches répétitives, à forte intensité de main-d'œuvre et dangereuses. La robotique et l'IA soutiennent et remplacent les travailleurs dans des environnements de travail dangereux.
- Les technologies numériques et les technologies renforçant les performances

(par exemple les exosquelettes) améliorent l'accès au marché du travail des travailleurs défavorisés tels que les travailleurs handicapés, les migrants ou les travailleurs situés dans des régions où les possibilités d'emploi sont limitées.

- Un meilleur suivi associé aux mégadonnées permet des interventions plus rapides et plus efficaces.
- Les travailleurs qui peuvent travailler à domicile concilient mieux vie professionnelle et vie privée, et disposent d'une plus grande flexibilité et d'une plus grande autonomie.

Les données de l'enquête sur le poulx de la

SST 2022 de l'EU-OSHA¹² montrent que les technologies numériques sont utilisées pour surveiller le bruit, les substances chimiques, la poussière et les gaz dans l'environnement de travail de 19,2 % des travailleurs européens, ainsi que pour surveiller le rythme cardiaque, la tension artérielle, la posture et d'autres signes vitaux personnels de 7,4 % des travailleurs.

Les données provenant de la même source montrent également que les télétravailleurs à domicile sont moins susceptibles d'être exposés à la violence ou à des abus verbaux de la part de clients, de patients et d'élèves, ou à des actes de harcèlement ou d'intimidation. Les télétravailleurs à domicile ne signalent une exposition à la violence ou à des abus verbaux

que dans 7,9 % des cas (15,7 % dans l'ensemble de la population active), car ils occupent principalement des emplois impliquant une interaction réduite avec des tiers, et une exposition à des actes de harcèlement ou d'intimidation que dans 4,4 % des cas (contre 7,3 % de la population totale), étant donné que l'isolement social (y compris par rapport aux collègues et aux supérieurs) peut avoir un rôle d'atténuation à cet égard. Il convient de mentionner que les télétravailleurs à domicile sont moins susceptibles de signaler un manque d'autonomie ou d'influence sur le rythme de travail ou les processus de travail (14,4 %) que l'ensemble des travailleurs.

Risques

Il existe également des défis et des risques pour la SST découlant du déploiement des technologies numériques sur le lieu de travail, comme indiqué dans une série de rapports de recherche récents de l'EU-OSHA fondés sur des analyses bibliographiques approfondies, une analyse statistique des données pertinentes et des travaux sur le terrain¹³.

- Surveillance numérique, perte d'autonomie, intensification du travail et pression pour atteindre un certain niveau de performance.
- Remplacement des postes d'encadrement intermédiaire par des algorithmes attribuant des tâches aux travailleurs et contrôlant leurs performances.
- Perte de maîtrise du travail, fragmentation des emplois en tâches très simples à exécuter de manière standard, réduction du contenu des emplois et déqualification des

emplois.

- Isolement des travailleurs, augmentation des interactions virtuelles et perte du soutien des pairs.
- Décisions incorrectes ou injustes concernant les travailleurs résultant de processus automatisés ou semi-automatisés utilisant des données et/ou des logiciels contenant des erreurs.
- Systèmes de *nudges* et de sanctions, et évaluation des performances des travailleurs.
- Manque de clarté concernant la responsabilité en matière de SST et l'applicabilité du cadre réglementaire existant en matière de SST.
- Mobilité, flexibilité, disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée.

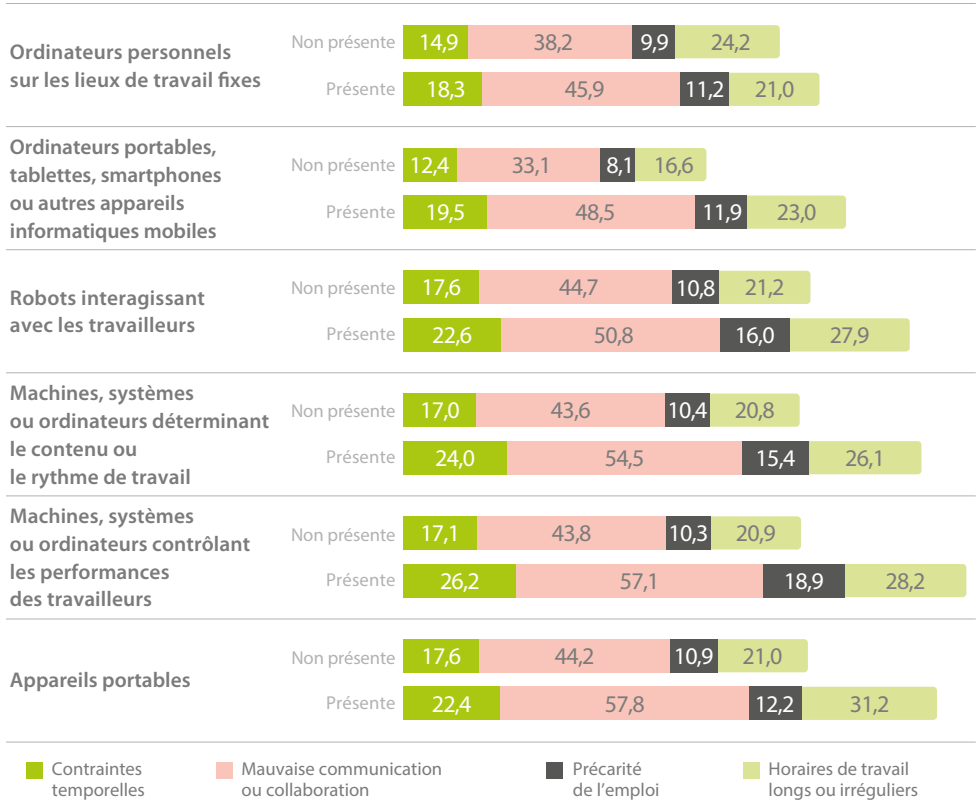
Algorithmes

Un algorithme est un «ensemble de règles qui doivent être suivies pour résoudre un problème particulier»¹⁴. Dans le contexte des processus de numérisation, il est fait référence aux algorithmes logiciels, c'est-à-dire aux «procédures programmées par ordinateur pour transformer les données d'entrée en une sortie souhaitée» (Kellogg e.a., 2020)¹⁵.



Les données de l'enquête ESENER 2019 montrent que les risques psychosociaux sont plus fréquemment signalés sur les lieux de travail où les technologies numériques sont utilisées.

Lieux de travail par type de technologie numérique (présente ou non) et un certain nombre de risques psychosociaux signalés — EU-27, 2019 (en %)



Source: ESENER 2019 — données pondérées (pondération: estex).

Les données de l'enquête sur le pouls de la SST 2022 de l'EU-OSHA¹⁶ montrent que les télétravailleurs à domicile font état d'une augmentation de la charge de travail (33,2 %), d'une vitesse ou d'un rythme de travail déterminé par les technologies numériques (61,2 %), de l'isolement social (56,8 %) et de fortes contraintes de temps ou d'une surcharge

de travail (46,9 %) plus fréquemment que la population active totale. Cette conclusion est conforme aux recherches récentes menées par l'EU-OSHA (2021) sur un échantillon qualitatif de télétravailleurs à domicile pendant la pandémie de COVID-19¹⁷, qui montrent une augmentation des risques psychosociaux auxquels les télétravailleurs sont exposés.

2.2. Prévention des risques liés à la numérisation

Comme tout autre risque en matière de SST, ceux liés à la numérisation croissante du lieu de travail sont évitables et gérables. Il est possible de s'y attaquer par les moyens suivants:

- l'adoption d'une approche centrée sur l'humain et l'humain aux commandes;
- la garantie aux employeurs, aux dirigeants, aux travailleurs et à leurs représentants de l'égalité d'accès à l'information;
- la consultation et la participation des travailleurs et de leurs représentants, conformément aux exigences du cadre en matière de SST, aux décisions prises en ce qui concerne le développement, la mise en œuvre et l'utilisation des technologies et systèmes numériques;
- la garantie de la transparence du fonctionnement d'un outil numérique, du type d'effets qu'il peut produire, de ses avantages et de ses inconvénients; et
- la promotion d'une approche globale de l'évaluation des technologies et systèmes numériques en associant différentes parties prenantes au processus d'évaluation, qui devrait également couvrir les effets de la numérisation sur les travailleurs et la société dans son ensemble.

Approche de l'humain aux commandes de la transformation numérique

Une approche inclusive de l'humain aux commandes devrait être au cœur de la transformation numérique, l'IA et les technologies numériques soutenant, mais ne remplaçant pas, le contrôle et les décisions humaines, et être fondée sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Plus spécifiquement, le fait de centrer la conception, le développement et l'utilisation des systèmes numériques sur l'être humain permet d'y avoir recours pour aider les travailleurs, tout en laissant l'humain aux commandes.

Selon le Comité économique et social européen, le principe de l'humain aux commandes devrait être intégré dans tous les règlements dans le domaine de l'IA¹⁸.

Les risques pour la sécurité et la santé au travail liés à la numérisation croissante du lieu de travail sont évitables et gérables.

Afin de tirer le meilleur parti des possibilités liées aux technologies numériques sur le lieu de travail, mais aussi de prévenir tout risque connexe, il est nécessaire d'examiner les questions de sécurité et de santé dès le stade de la conception. Attendre la phase de mise en œuvre peut être trop tardif dans le processus. Il est donc important d'associer les programmeurs et les développeurs dès les premières étapes.

Il est tout aussi important de renforcer la culture numérique parmi les travailleurs et les employeurs en encourageant les qualifications et le développement des compétences pour les applications numériques. Cela leur donnerait les moyens d'agir grâce à une meilleure compréhension des systèmes numériques et des risques et possibilités qui en découlent.



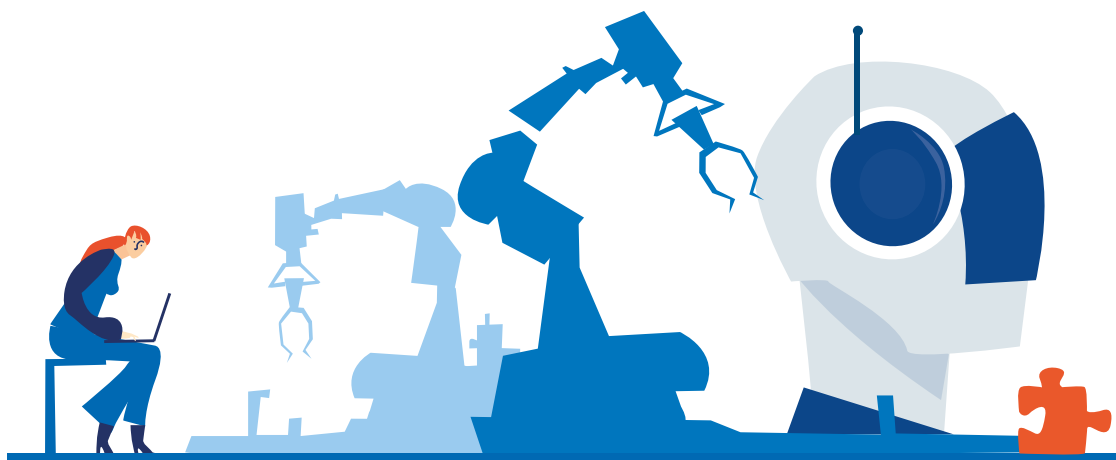
2.3. Règlement sur la numérisation et la sécurité et la santé au travail

Le cadre réglementaire applicable à des lieux de travail sûrs et sains à l'ère numérique est constitué d'une législation spécifique à la SST. Il comprend également un certain nombre d'initiatives dans le domaine de la numérisation menées au niveau de l'UE au cours des dernières années qui sont pertinentes ou ont des implications pour la SST.

Les risques découlant de la numérisation sur le lieu de travail relèvent du champ d'application de la [directive-cadre sur la SST \(directive 89/391/CEE\)](#) et des législations nationales qui l'ont transposée en droit. Outre la protection des travailleurs contre les risques liés au travail, cette directive établit également la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

[L]'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Article 6 de la directive-cadre sur la SST.



Certains des risques découlant de l'utilisation des technologies numériques sur le lieu de travail sont traités par des directives spécifiques¹⁹, plus particulièrement la [directive sur les équipements à écran de visualisation \(directive 90/270/CEE\)](#), la [directive sur les machines \(directive 2006/42/CE\)](#) et sur le marquage CE qui garantit la conformité des produits, en particulier sur les lieux de travail utilisant des robots collaboratifs (cobots), et la [directive sur les prescriptions pour les lieux de travail \(directive 89/654/CEE\)](#) en ce qui concerne la maintenance technique du lieu de travail et des équipements et dispositifs.

La [directive sur l'utilisation d'équipements de travail \(directive 2009/104/CE\)](#) porte sur les positions adoptées par les travailleurs lorsque ceux-ci utilisent des équipements de travail et précise que les employeurs doivent tenir compte de principes ergonomiques pour respecter les exigences minimales en matière de SST. En outre, la [directive relative à l'information et à la consultation des travailleurs \(directive 2002/14/CE\)](#) dispose que, dans les grands lieux de travail, les travailleurs devraient être consultés ou informés des décisions susceptibles d'entraîner des changements importants.

La [directive sur le temps de travail \(directive 2003/88/CE\)](#) est également pertinente pour l'utilisation sûre des technologies numériques sur le lieu de travail. Elle fixe des périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel, de pause et de durée maximale hebdomadaire de travail.

En outre, il convient de mentionner que le [règlement général sur la protection des données \[règlement \(UE\) 2016/679\]²⁰](#) contient un certain nombre de dispositions qui protègent les travailleurs contre la collecte et l'utilisation injustes, non transparentes et injustifiées de données à caractère personnel facilitées par les technologies numériques et largement utilisées dans la gestion algorithmique ou fondée sur l'IA des travailleurs.

En dernier lieu, le [cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027](#) a mis à jour les normes de protection des travailleurs et s'est penché sur les risques liés au travail traditionnels et nouveaux, y compris ceux découlant de la numérisation.

Il existe également des directives et règlements concernant les équipements de protection individuelle (EPI).



Exemples d'initiatives de l'UE dans le domaine de la numérisation et de la SST

Récemment, dans le domaine de l'IA, l'UE a proposé et introduit plusieurs initiatives législatives et non législatives, dont les exemples suivants.

En 2018, la [déclaration de coopération en matière d'IA](#) a été signée par 24 États membres et la Norvège, et la [communication de la Commission sur l'intelligence artificielle pour l'Europe](#) a été adoptée. Les dispositions de la communication traitant de la prise de décision algorithmique (p. 15 à 20 de la communication) sont pertinentes en matière de SST, étant donné que les questions éthiques et juridiques liées à la responsabilité et à l'équité de la prise de décision fondée sur l'IA sont reconnues. La communication note également que les systèmes d'IA devraient être développés de manière à permettre aux êtres humains de comprendre au moins les fondements de leurs actions.

En 2019, la Commission a publié une [communication sur le renforcement de la confiance dans l'IA axée sur le facteur humain](#) afin de souligner l'importance de renforcer la

confiance dans l'IA en mettant les humains aux commandes et en fixant les exigences qui garantissent la fiabilité de l'IA.

En 2020, la Commission a lancé la [stratégie numérique pour l'Europe](#), dont les domaines prioritaires «Une technologie au service des personnes» et «Une économie numérique juste et compétitive» sont particulièrement pertinents pour prévenir les risques liés à la numérisation sur le lieu de travail, et a publié le [Livre blanc sur l'intelligence artificielle — Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance](#). Ce dernier présente d'éventuelles modifications juridiques, et propose la création d'une définition juridique de l'IA et de nouvelles lois régissant les systèmes d'IA à haut risque — les systèmes qui ont une incidence négative sur la sécurité des personnes ou sur leurs droits fondamentaux. Il fixe également un certain nombre de principes qui sont particulièrement pertinents au regard de leurs implications en matière de SST, en particulier les approches centrées sur l'humain et l'humain aux commandes, le principe de protection des

données et le droit au respect de la vie privée, les aspects liés au besoin de transparence et le principe de non-discrimination et d'équité. Le livre blanc était accompagné de la [stratégie européenne pour les données](#).

En 2021, la Commission a publié une proposition visant à créer un cadre juridique complet pour l'IA, la [proposition de règlement relatif à une approche européenne de l'IA](#). Elle a été publiée parallèlement à la [communication intitulée «Favoriser une approche européenne en matière d'intelligence artificielle»](#), qui attire l'attention sur la question de la confiance dans les technologies de l'IA et sur la nécessité d'une approche réglementaire européenne proportionnée et fondée sur les risques. La proposition de règlement vise à garantir le déploiement en toute sécurité de systèmes d'IA, en interdisant certains d'entre eux tout en en rejetant d'autres comme présentant des risques élevés, et en exigeant davantage de garanties en matière de conception, de développement et d'utilisation de ces systèmes.

Fin 2021, la [Commission a publié un ensemble de mesures](#) visant à faire face aux risques liés au travail sur les plateformes numériques. L'initiative, qui vise à «améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique», comprend la [communication intitulée «De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail»](#) et une [proposition de directive](#), et contient, dans l'ensemble, plusieurs dispositions dans un certain nombre de domaines, dont la gestion algorithmique, le traitement équitable des travailleurs et la consultation des partenaires sociaux.

D'autres initiatives sont en cours d'élaboration et devraient être en place à l'avenir.

Pour en savoir plus sur la législation en matière de sécurité et de santé dans l'UE et dans le domaine de la numérisation, consultez la page suivante: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/legislation>







3. Domaines prioritaires de la campagne

Travail sur plateformes numériques

Automatisation des tâches

Travail à distance et hybride



Systèmes numériques intelligents

Gestion des travailleurs au moyen de l'IA

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/about-topic/priority-areas>

3.1. Domaine prioritaire: le travail sur plateformes numériques

Le travail sur plateformes numériques promet des niveaux élevés de flexibilité et d'autonomie pour le travailleur en ce qui concerne le moment et la quantité de travail à effectuer²¹, mais il est soumis à différents degrés en fonction des modalités de travail, du type d'emploi et des compétences requises, étant donné que le travail peut être hautement qualifié ou peu qualifié. Occasionnellement, le travail sur plateformes numériques offre des possibilités d'emploi dans des zones géographiques où de telles possibilités font défaut et pour des groupes de travailleurs qui éprouvent des difficultés à accéder au marché du travail.

Dans un récent rapport de recherche de l'EU-OSHA²², le travail sur plateformes numériques est défini comme «tout travail rémunéré assuré par l'intermédiaire, sur ou au moyen de plateformes en ligne». Plus de 500 plateformes sont actives dans l'UE, et elles comprennent des entreprises internationales et des jeunes entreprises nationales ou locales

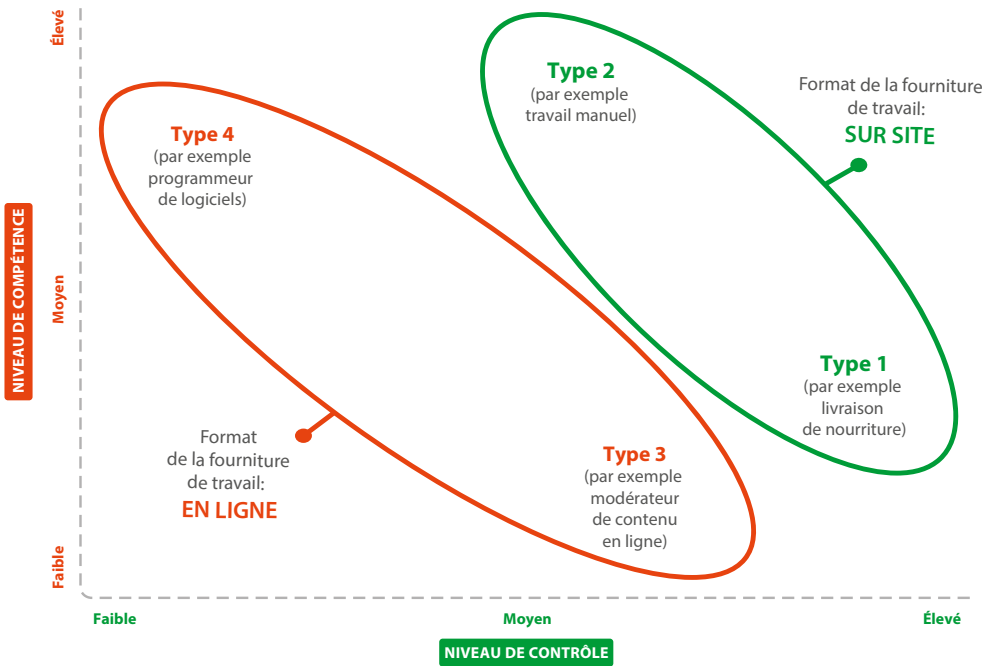
de petite taille. Bien que la majorité d'entre elles fournissent des services sur site, nombre d'entre elles sont entièrement en ligne.

Compte tenu de l'hétérogénéité croissante du travail sur les plateformes numériques, il est utile de les classer afin de mieux comprendre les possibilités et les risques en matière de SST. Selon un certain nombre de dimensions, quatre grands types de plateformes peuvent être recensés²³.

La première dimension à prendre en considération est le **format de la fourniture de travail**: en ligne ou sur place. Si la mise en correspondance effective des travailleurs de plateformes avec des clients est effectuée en ligne, le travail lui-même est effectué soit sur site, soit en ligne à partir de tout lieu.

La deuxième dimension est le **niveau de compétence requis pour exécuter la tâche**. Ce niveau peut être faible ou élevé, et se mesure au regard du contenu, de l'ampleur et de la complexité de la tâche, qui ont une

Types de travail sur plateformes numériques



Source: EU-OSHA (2021).

incidence sur les risques en matière de SST auxquels sont confrontés les travailleurs de plateformes.

La troisième dimension est le **niveau de contrôle exercé par la plateforme**. Allant de faible à élevé, ce niveau montre le degré de subordination, qui est le principal critère juridique utilisé pour déterminer le statut professionnel et les réglementations applicables en matière de SST. Toutefois, le niveau de subordination révèle également la dépendance des plateformes de travail numériques à la gestion algorithmique.

Pour chaque possibilité offerte par le travail sur plateformes numériques, il existe plus d'un défi et d'un risque en matière de SST pour les travailleurs.

La plupart des risques et des défis en matière de SST pour les travailleurs de plateformes sont équivalents à ceux de tout autre travailleur exécutant les mêmes tâches en dehors de l'économie des plateformes, bien qu'il existe également des risques liés à la manière dont le travail par le biais d'une plateforme est organisé, conçu et géré.

Qui plus est, le travail sur plateformes numériques implique souvent des emplois dans des professions et des secteurs qui sont associés à de mauvaises conditions de travail. En outre, le travail par le biais d'une plateforme implique souvent des tâches supplémentaires ou une combinaison différente de tâches qui peuvent exposer davantage les travailleurs aux risques que les travailleurs exécutant des

tâches comparables en dehors de l'économie des plateformes. Des recherches récentes de l'EU-OSHA²⁴ montrent que le travail par le biais d'une plateforme est associé à un certain nombre de risques en matière de SST, notamment l'isolement professionnel et la solitude, ainsi que l'intensification du travail, les longues heures de travail, la gestion algorithmique et le suivi et la surveillance numériques. Un équilibre flou entre vie professionnelle et vie privée, qui peut conduire à des circonstances très stressantes, est également fréquent chez les travailleurs des plateformes.

Par ailleurs, la qualification juridique des travailleurs de plateformes est un autre facteur à prendre en considération. Les travailleurs de plateformes sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants, de sorte que l'applicabilité des dispositions en matière de SST et de la réglementation en matière d'emploi à ces travailleurs est limitée dans la plupart des États membres.

Dans ce contexte, la campagne vise à sensibiliser aux défis et aux risques en matière de SST liés au travail sur plateformes numériques et à promouvoir les connaissances à ce sujet, en ciblant toute une série de parties prenantes, une attention particulière étant accordée aux plateformes elles-mêmes, aux travailleurs des plateformes et aux responsables politiques et décideurs. Des outils pratiques de prévention des risques liés au travail par le biais d'une plateforme sont également disponibles.

Le travail sur plateformes numériques implique des emplois dans des professions et des secteurs à haut risque et associés à de mauvaises conditions de travail.



Étude de cas

Un exemple de réglementation nationale du travail sur plateformes numériques

La loi sur les livreurs²⁵ est entrée en vigueur en 2021 dans le but déclaré de réglementer les droits des travailleurs de plateformes dans le secteur de la livraison en Espagne. Cette législation a introduit un droit à la transparence algorithmique au niveau réglementaire national. Chaque type de plateforme numérique est tenu d'informer les représentants légaux des travailleurs (de la plateforme) du fonctionnement interne des algorithmes «qui peuvent affecter les conditions de travail, ainsi que l'accès

à l'emploi et son maintien, y compris le profilage» (article 64, paragraphe 4, du statut des travailleurs). Par ailleurs, la loi prévoit une présomption légale de relation de travail dépendante pour les travailleurs des plateformes numériques dans le secteur de la livraison (disposition additionnelle 23 du statut des travailleurs). Ces deux questions correspondent directement à deux des causes sous-jacentes les plus pertinentes des défis liés à la SST généralement recensés dans le cadre de la recherche.



3.2. Domaine prioritaire: l'automatisation des tâches

Les systèmes robotiques collaboratifs avancés (cobots) qui interagissent étroitement avec les humains sont de plus en plus intégrés dans les lieux de travail de toute l'Europe, de même que les logiciels fondés sur l'IA qui sont actuellement utilisés dans un certain nombre d'applications. En raison de la diversité des technologies et des applications, l'accent mis sur les tâches plutôt que sur les emplois constitue une approche efficace, étant donné que ces technologies (d'automatisation) aident ou remplacent des fonctions individuelles dans des tâches spécifiques. L'approche axée sur les tâches permet de mieux comprendre, de façon plus nuancée et plus détaillée, les aspects spécifiques du travail humain pouvant plus facilement être automatisés. Pour accomplir différentes tâches, des fonctions cognitives, telles que le traitement de l'information, ou des actions physiques, notamment la manipulation d'objets, sont nécessaires. Par conséquent, deux grandes catégories de systèmes peuvent être définies: les systèmes relatifs à l'automatisation des tâches cognitives et ceux relatifs à l'automatisation des tâches physiques. Il existe également des systèmes qui peuvent exécuter les deux types de tâches.

Les systèmes robotiques avancés et fondés sur l'IA offrent des possibilités aux travailleurs et aux employeurs, étant donné qu'ils peuvent accomplir les tâches à haut risque ou répétitives et non créatives que les travailleurs sont tenus d'accomplir dans leur travail quotidien, qui sont associées à un certain nombre de risques traditionnels et émergents en matière de SST, laissant aux travailleurs les tâches à faible risque et

le contenu créatif de l'emploi. En outre, les systèmes robotiques avancés et fondés sur l'IA pour l'automatisation des tâches offrent un potentiel important de prévention, en termes d'exposition des travailleurs à des environnements dangereux, et peuvent libérer du temps pour l'apprentissage continu et l'exercice ou le développement de la créativité, ce qui profiterait tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Les systèmes robotiques avancés et fondés sur l'IA pour l'automatisation des tâches constitueraient donc une opportunité, pour autant que les travailleurs gardent le contrôle de l'ensemble du processus de travail de manière transparente. Néanmoins, le manque généralisé de compréhension adéquate des systèmes robotiques avancés et fondés sur l'IA pour l'automatisation des tâches, des cobots et des technologies associées peut conduire à une prise de conscience limitée des possibilités que ces technologies peuvent offrir et de leurs implications pour la SST.

Toutefois, l'utilisation des technologies numériques pour les processus d'automatisation s'accompagne également d'un certain nombre de risques et de défis potentiels, tels que la perte de conscience de la situation humaine, la dépendance excessive ou la perte éventuelle de compétences spécifiques des travailleurs, comme l'ont montré de récentes recherches de l'EU-OSHA²⁶. Les avantages escomptés de l'automatisation et les défis à relever sont liés à la fois à l'automatisation et au nombre de fonctions automatisées.



L'utilisation des technologies numériques pour les processus d'automatisation offre un certain nombre de possibilités aux travailleurs et aux employeurs, étant donné qu'elles peuvent accomplir les tâches à haut risque ou répétitives et non créatives que les travailleurs sont tenus d'accomplir dans leur travail quotidien, mais s'accompagne aussi de risques et de défis potentiels, tels que la perte de conscience de la situation humaine, la dépendance excessive ou la perte éventuelle de compétences spécifiques des travailleurs.

Afin de fournir des conseils utiles en matière de prévention, de politique et de pratique en ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication (TIC) fondées sur l'IA et les robots avancés sur le lieu de travail, il est nécessaire de prendre en considération tous les aspects pertinents d'un système de travail²⁷.

Les aspects physiques comprennent les résultats liés à la santé physique, tels que les collisions (entre robots et travailleurs, par exemple) et l'apparition de troubles musculosquelettiques dus à des mouvements répétitifs dans l'interaction avec les systèmes robotiques. Les résultats liés à la dimension psychosociale comprennent des facteurs tels que le bien-être, la motivation, le stress et la fatigue, et sont liés à des indices de santé, tels que la productivité et l'absence.

Les principaux risques, quels que soient le secteur, l'emploi ou la tâche, sont la crainte de perdre son emploi, les effets négatifs des transformations d'emplois et le manque de confiance dans les systèmes ainsi que la perte éventuelle d'autonomie qui en découle. La perte de vie privée pourrait également être une source de préoccupation, étant donné que les systèmes fondés sur l'IA, de par leur conception, collectent souvent et, dans une certaine mesure, analysent des données.

En ce qui concerne les changements organisationnels, l'un des plus grands défis est la demande de requalification et de perfectionnement professionnel. Cela implique de former le personnel à travailler avec les technologies robotiques avancées, tout en évitant la déqualification et la perte d'autres compétences.

Étude de cas

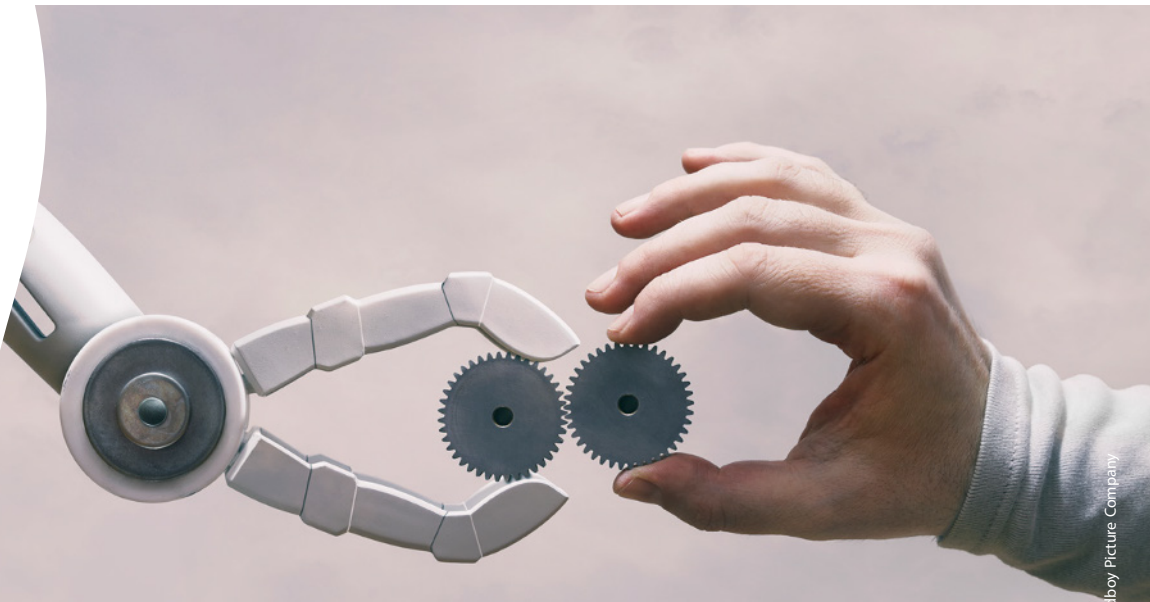
Automatisation de la manipulation et de l'identification des matériaux

La cimenterie grecque Titan SA²⁸ développe des systèmes robotiques fondés sur l'IA dans le cadre de la manutention et de l'identification des matériaux, fournissant des solutions sur mesure à des clients dans un certain nombre de secteurs. Utilisée pour identifier les produits et garantir le contrôle de la qualité, cette technologie peut être appliquée à la production de machines de tri qui fonctionnent en cycles courts. Cette tâche, qui était auparavant effectuée par des humains, peut désormais être automatisée grâce au soutien de l'IA et de la robotique avancée. Par exemple, l'IA peut numériser le produit pour déterminer s'il satisfait aux critères actuels, et le composant robotique peut trier physiquement les produits qui ne conviennent pas.

La machine peut effectuer cette tâche à un rythme nettement plus rapide que les travailleurs. Bien qu'il s'agisse clairement d'un avantage en termes d'efficacité, l'entreprise

a pris en considération tous les risques possibles. Par exemple, il existe un certain degré d'imprévisibilité qui pourrait résulter de la capacité d'autoapprentissage de l'IA. Dans cette optique, l'entreprise a minimisé les risques pour les travailleurs en fixant des limites bien définies pour les machines du système d'IA. L'entreprise a également proposé une formation pour apprendre aux clients à manipuler de manière sûre et efficace les machines, qui comportent une interface utilisateur intuitive pour faciliter leur utilisation.

L'entreprise suit les directives de l'UE ainsi que les normes harmonisées pour les machines sélectives. Étant donné que le champ d'application de l'IA est confiné aux limites de la machine elle-même, l'entreprise n'a déterminé aucun risque supplémentaire en matière de SST pour les travailleurs qui exige l'application d'une autre orientation ou recommandation spécifique.



3.3. Domaine prioritaire: le travail à distance et hybride

Le travail à distance et le travail hybride, lorsqu'ils sont fondés sur un accord entre les travailleurs et les employeurs, permettent une plus grande flexibilité et, partant, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui a une incidence positive sur la motivation et l'engagement des travailleurs et, par conséquent, sur leur productivité. En outre, le télétravail à domicile réduit les temps

de trajet entre le domicile et le lieu de travail, et pourrait également permettre de réduire les coûts de bureau. Le travail à distance peut aussi permettre aux travailleurs d'être retirés des environnements à haut risque ou d'être dispensés de l'exécution de tâches à haut risque lorsque le travail peut être fourni à distance.

Travail à distance, travail hybride ou télétravail?

Le travail à distance peut être défini comme tout type d'organisation du travail impliquant l'utilisation des technologies numériques (par exemple les ordinateurs personnels, les smartphones, les ordinateurs portables, les progiciels et l'internet) pour travailler à domicile ou, plus généralement, en dehors des locaux

de l'employeur pendant la majeure partie ou une partie du temps de travail. La combinaison du travail à distance et du travail dans les locaux de l'employeur est également appelée travail hybride. Le télétravail est un moyen courant de définir le travail à distance à domicile.

Le travail à distance et le travail hybride sont également source de difficultés et de risques pour les travailleurs²⁹. Les risques découlent de l'isolement et du travail isolé, de l'intensification du travail, des horaires de travail longs ou irréguliers, de la demande de disponibilité continue, du détachement de la réalité et du suivi et de la surveillance numériques. En outre, les conflits entre vie privée et vie professionnelle peuvent avoir une incidence négative sur la santé et le bien-être des travailleurs, car ils peuvent entraîner du stress. Le manque d'information sur la prévention en matière de SST sur les lieux

de travail à distance et virtuels, l'utilisation d'équipements inadéquats (tant ergonomiques que numériques) et le défi que représente la réalisation d'évaluations des risques en dehors des locaux des employeurs sont également des risques courants dans ce domaine.

La campagne vise à sensibiliser aux possibilités, aux défis et aux risques liés au travail à distance en matière de SST pour tous les travailleurs, ainsi qu'aux pratiques de prévention et aux outils pratiques d'évaluation des risques, et à mieux les faire connaître.

Prévention des risques liés au travail à distance à domicile: exemples de conseils pratiques pour les travailleurs et les employeurs

Les télétravailleurs à domicile n'ont pas toujours les mêmes ressources à domicile qu'au bureau. C'est pourquoi l'EU-OSHA a formulé des conseils pratiques³⁰ pour faire du bureau à domicile un lieu de travail confortable, efficace et sain, et pour réduire les risques physiques et psychosociaux du travail à distance. Un certain nombre de conseils sur la manière d'optimiser l'ergonomie et l'environnement

des postes de travail, d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée³¹, d'éviter l'isolement social des télétravailleurs, de gérer les travailleurs à distance basés à domicile et, plus généralement, de rester en bonne santé tout en étant connectés ont été fournis par l'EU-OSHA dans une série de fiches d'information ciblant à la fois les travailleurs et les employeurs³².

Les employeurs jouent un rôle crucial dans la prévention des risques liés au travail à distance et hybride.

Avant tout, les employeurs peuvent réglementer le travail à distance et le travail hybride au moyen d'une politique claire, qui devrait comprendre des dispositions sur la manière d'évaluer et de gérer les risques professionnels, les équipements ergonomiques, les heures de disponibilité des travailleurs à distance et les résultats escomptés.

L'évaluation obligatoire des risques par l'employeur doit également couvrir le travail à distance, conformément à la législation de l'UE et aux législations nationales. La participation des travailleurs au processus d'évaluation des risques du travail à distance fournit des informations essentielles pour franchir les étapes suivantes vers un plan d'action visant à prévenir les risques, à sensibiliser les travailleurs à distance et la direction, et à promouvoir l'adoption de comportements sûrs.

Pour que les évaluations et la prévention des risques soient efficaces, les employeurs doivent être bien informés et formés, et veiller à ce qu'il en aille de même pour leurs travailleurs.

Dans le cadre de la campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025, l'EU-OSHA a élaboré une liste de vérification³³. D'autres ressources, telles que l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)³⁴, peuvent aider les employeurs et les représentants des travailleurs à mettre en œuvre le travail à distance en toute sécurité.

Parmi les autres exemples d'initiatives des employeurs visant à soutenir les travailleurs à distance figurent:

- l'assistance technique et la formation pour aider les télétravailleurs à utiliser au mieux les postes de travail;
- des modifications de l'organisation du travail et des formations afin d'aider les travailleurs à distance à rester actifs tout au long de la journée de travail;
- des formations destinées à aider les superviseurs à gérer une main-d'œuvre à distance et à rester en contact avec les travailleurs à distance;
- une sensibilisation des travailleurs à distance et de leurs superviseurs aux facteurs de risque liés au travail à distance et à la manière d'y faire face; et
- la fourniture d'équipements ergonomiques.

Étude de cas

Convention collective pour stimuler la productivité et le bien-être des travailleurs à distance

Merck Serono³⁵ est un laboratoire pharmaceutique comptant 900 salariés en Italie. Les pratiques de télétravail à domicile adoptées par l'entreprise pendant la pandémie de COVID-19 ont été jugées positives du point de vue de la productivité et du bien-être. Pour cette raison, Merck Serono a négocié un accord au niveau de l'entreprise à la fin de 2020 pour faire du télétravail à domicile un régime de travail normal et applicable à tous les membres du personnel qui peuvent effectuer leurs tâches à distance. Le télétravail à domicile se fait sur une base volontaire et les dispositions spécifiques doivent être négociées avec le responsable de chaque unité. L'entreprise

fournit les équipements nécessaires au travail à distance, y compris les ordinateurs portables et les équipements TIC. La définition des heures de travail et de la flexibilité horaire est déléguée à la négociation collective au niveau de chaque établissement. Les négociations ont été menées par la direction de Merck Serono, avec l'aide des organisations sectorielles patronales, des principales confédérations syndicales et de leurs représentants au niveau de l'entreprise. Les partenaires sociaux qui ont participé à la phase de conception de cet accord prennent maintenant part à la phase de mise en œuvre.



3.4. Domaine prioritaire: la gestion des travailleurs au moyen de l'intelligence artificielle

La numérisation modifie la manière dont le travail est organisé et géré. De nouveaux systèmes numériques fondés sur l'IA sont de

plus en plus utilisés sur les lieux de travail européens pour gérer les travailleurs et organiser leur travail.



Gestion des travailleurs fondée sur l'IA

Elle désigne un système de gestion des travailleurs qui recueille des données, souvent en temps réel, sur le lieu de travail, les travailleurs et le travail qu'ils effectuent, qui sont ensuite introduites dans un système fondé sur l'IA qui prend des décisions automatisées ou semi-automatisées ou fournit des informations aux décideurs sur des sujets liés à la gestion des travailleurs. Ces décisions et recommandations peuvent porter sur l'établissement des heures de travail et/ou l'attribution des tâches, l'évaluation des performances des travailleurs, le suivi de leurs activités et l'élaboration de recommandations sur les modalités de prévention des risques pour la santé.

Gestion algorithmique

Elle se caractérise par l'utilisation d'algorithmes pour attribuer, surveiller et évaluer les tâches de travail et/ou pour surveiller et évaluer le comportement et les performances des travailleurs. Cela se fait au moyen des technologies numériques et de la mise en œuvre (semi-)automatique des décisions. Elle diffère de la gestion des travailleurs fondée sur l'IA étant donné que cette dernière implique une simulation de l'intelligence nécessaire pour traiter les incertitudes (par exemple fournir des résultats différents en fonction des changements dans l'environnement), alors que la gestion algorithmique est de nature déterministe (c'est-à-dire qu'elle fournit toujours le même résultat, avec la même contribution).

Lorsque ces systèmes sont utilisés sur le lieu de travail, un processus spécifique est suivi pour parvenir à une prévision, une recommandation ou une décision concernant les travailleurs:

- les données relatives aux travailleurs, à leur lieu de travail et/ou au travail qu'ils effectuent sont collectées au moyen d'un contrôle ou d'une surveillance des travailleurs;
- les données sont traitées de manière qu'une IA ou un système fondé sur des algorithmes puisse les utiliser, et le traitement peut inclure, sans s'y limiter, l'extraction de points clés d'informations textuelles, la structuration des données collectées sous forme de tableau et le calcul de certaines statistiques;
- les données traitées sont introduites dans un système fondé sur l'IA ou un algorithme qui fournit des résultats sous la forme d'une prévision, d'une recommandation ou d'une décision sur des questions de gestion des travailleurs;
- la production est envoyée à ceux (humains ou machines) qui prennent des décisions sur la base de ces résultats, telles que le changement ou la modification:
 - du travail (répartition ou exécution des tâches),
 - du lieu/de l'espace de travail (organisation du travail),
 - de la main-d'œuvre/des travailleurs (comment les travailleurs sont sanctionnés ou récompensés).

Ces systèmes de gestion des travailleurs peuvent être utilisés pour la prise de décision semi-automatisée ou entièrement automatisée.

La prise de décision semi-automatisée signifie que les outils et systèmes ne prennent pas de décisions à eux seuls, mais qu'ils fournissent des informations et donnent aux travailleurs humains (par exemple le responsable des ressources humaines) les moyens de les prendre.

La prise de décision automatisée signifie que les systèmes fondés sur l'IA ou des algorithmes prennent leurs propres décisions sans devoir faire l'objet d'une surveillance humaine.

Il convient de mentionner que, même si la prise de décision entièrement automatisée est techniquement possible, elle est liée par les réglementations. Par exemple, le règlement général sur la protection des données de l'Union européenne dispose, à son article 22, que la personne concernée, qui est le travailleur dans ce cas, «a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire»³⁶.

Programmation et répartition automatisées des tâches



Le processus de programmation et de répartition des tâches sur le lieu de travail peut être automatisé³⁷ à l'aide de systèmes fondés sur l'IA ou sur des algorithmes. On peut citer, par exemple, la prévision des demandes des clients, qui permet de planifier le travail d'un nombre approprié de personnes, ou le recours à des assistants virtuels lors de la programmation de réunions, qui interprètent ce qui a été décidé au cours de la réunion et attribuent le travail en conséquence ou assignent des travailleurs à des tâches correspondant à leurs compétences.

La programmation et la répartition automatisées des tâches profitent aux entreprises en accélérant et parfois en améliorant le processus de programmation. Cela profite également aux travailleurs en leur offrant un outil plus souple pour programmer leur travail.

Toutefois, ces approches peuvent également avoir des effets négatifs pour les travailleurs, par exemple en attribuant un surcroît de travail à certains d'entre eux lorsque l'IA ou le système fondé sur des algorithmes est alimenté par des données biaisées. Un autre risque est de créer du stress en empêchant les travailleurs de décider de l'ordre dans lequel ils souhaitent accomplir les tâches qui leur sont confiées et, partant, de réduire leur autonomie au travail.

Comme cela a été longuement discuté dans de récents rapports de l'EU-OSHA³⁸, les facteurs de risque psychosociaux sont fréquemment signalés lorsque des systèmes fondés sur l'IA sont déployés sur le lieu de travail. Plus précisément, la capacité de décision peut être limitée, voire supprimée, et la réduction de l'autonomie et du contrôle sur le travail des travailleurs peut être source de stress pour ceux-ci. En outre, des recommandations et des instructions en temps réel à l'intention des travailleurs sur la manière dont ils devraient faire leur travail peuvent faire pression sur eux pour qu'ils travaillent plus rapidement, ce qui entraîne un stress lié au travail, des effets négatifs sur leur santé physique et des accidents. Les pratiques de surveillance visant à collecter des données sur les travailleurs peuvent les amener à avoir le sentiment que leur vie privée est envahie et qu'ils sont constamment surveillés, même pendant leur temps libre.

Le sentiment d'être observés peut pousser les travailleurs à se comporter anormalement, en les forçant par exemple à toujours garder le sourire ou à réprimer leurs véritables sentiments, leur personnalité ou leurs préférences afin de satisfaire l'algorithme. Cela peut également entraîner du stress.

Afin de garantir que ces systèmes de gestion des travailleurs offrent des possibilités d'améliorer la SST sur le lieu de travail, il est important de les concevoir et de les mettre en œuvre de manière transparente. Il est également important d'informer et de consulter les travailleurs et de les associer à la conception et à la mise en œuvre de ces systèmes afin de développer une vision globale des processus de travail. Cela est essentiel pour instaurer la confiance.

Ces systèmes pourraient également avoir une fonction de soutien pour les représentants de la direction et des travailleurs afin d'optimiser l'organisation du travail. En particulier, ces systèmes peuvent fournir des informations utiles pour recenser les questions de SST, y compris les risques psychosociaux, et les domaines dans lesquels des interventions en matière de SST sont nécessaires. L'objectif est de réduire l'exposition à divers facteurs de risque et de prévenir rapidement les situations dangereuses, le stress et la fatigue par rapport aux tâches et activités effectuées par les travailleurs.

Il est également important d'informer et de consulter les travailleurs et de leur permettre de participer à la conception et à la mise en œuvre de ces systèmes. Cela est essentiel pour instaurer la confiance.

Étude de cas

Comment la numérisation peut-elle soutenir la santé mentale des travailleurs?

Les facteurs de risque psychosociaux peuvent être présents sur n'importe quel lieu de travail et dans toute une série de secteurs. Les lieux de travail modernes où les technologies numériques telles que les systèmes de gestion des travailleurs fondés sur l'IA ou la coopération homme-robot sont utilisées ne font pas exception. Toutefois, la numérisation est également utile pour détecter et prévenir les problèmes de santé mentale chez les travailleurs.

Prenons, par exemple, les chatbots de santé mentale, des applications logicielles (robots) qui interagissent avec les travailleurs. Les chatbots analysent les schémas de communication des travailleurs afin d'évaluer le risque de problèmes de santé mentale, tels que l'épuisement professionnel. Certains chatbots peuvent également apporter un soutien personnalisé aux travailleurs à risque.

Pour que la stratégie des chatbots soit couronnée de succès, il est important que le personnel d'encadrement fasse preuve de transparence quant à la manière dont les

informations sont collectées et gérées. Sachant que ces informations ne seront pas utilisées contre eux, les travailleurs se sentent plus à l'aise pour révéler leurs problèmes de santé mentale.

Un autre exemple de la manière dont la numérisation peut être utilisée pour promouvoir la santé mentale est [MindBot](#), un projet financé par l'UE (Horizon 2020) qui met au point une «plateforme MindBot favorable à la santé mentale» qui sera déployée sur les lieux de travail où l'automatisation a été introduite. Il s'agit de lieux de travail où les travailleurs exécutant des tâches nécessitant une attention inhabituellement intense ou soutenue et une précision manuelle peuvent ressentir une inadéquation, et où les travailleurs effectuant des tâches répétitives peuvent commencer à percevoir de faibles difficultés et à réduire leur niveau d'attention, ce qui pourrait entraîner des accidents. Dans ce contexte, MindBot vise à prévenir le stress, l'anxiété et l'ennui en soutenant la motivation et l'engagement du travailleur dans le cadre de l'interaction entre le cobot et le personnel.



3.5. Domaine prioritaire: les systèmes numériques intelligents

Dans de nombreux secteurs économiques et lieux de travail, des systèmes numériques intelligents de surveillance et de renforcement de la sécurité et de la santé des travailleurs sont mis en œuvre, tels que les équipements de protection individuelle (EPI) intelligents qui permettent de déterminer, par exemple, les niveaux de gaz, de toxines, de bruit et de températures à haut risque. Il existe également des dispositifs portables conçus pour interagir avec les travailleurs, tels que des capteurs qui peuvent être intégrés dans des casques ou des lunettes de sécurité, et des systèmes mobiles ou fixes utilisant des caméras et des capteurs (par exemple des drones qui atteignent et surveillent efficacement des zones dangereuses des sites de travail) garantissant la sécurité des personnes dans les industries de la construction et de l'exploitation minière. La réalité virtuelle et les outils de réalité augmentée sont également utilisés pour la formation, tels qu'une interface de suivi des données, ainsi que des applications pour smartphones qui peuvent être utilisées pour aider les travailleurs à adopter des comportements plus sûrs et plus sains. Parmi les autres systèmes basés sur l'internet figurent les logiciels de suivi, les applications fondées sur les TIC et les outils électroniques susceptibles d'aider en cas d'accident ou de situation critique sur le lieu de travail.

Ces nouveaux systèmes utilisent les technologies numériques pour collecter et

analyser des données ou des signaux afin d'identifier et d'évaluer les risques en matière de SST, de manière à prévenir ou à réduire au minimum les dommages et à promouvoir la SST. Différents types de technologies sont utilisés pour recenser et évaluer les risques professionnels dans différents secteurs et différents emplois. Les risques comprennent, par exemple, les risques physiques (en particulier les radiations optiques artificielles), ergonomiques, psychosociaux, chimiques et biologiques, et les risques d'accidents.

On peut s'attendre à plusieurs effets positifs sur la SST:

- l'amélioration de la conformité en matière de SST (par exemple en fournissant des données en temps réel sur la bonne utilisation des EPI);
- des décisions mieux informées;
- une mise en œuvre efficace grâce à l'identification des risques au niveau agrégé; et
- davantage de possibilités de formation dans un environnement de réalité virtuelle.

En outre, il est possible de rendre le travail plus accessible aux personnes ayant des besoins spécifiques liés au travail (main-d'œuvre vieillissante, travailleurs souffrant de problèmes de santé particuliers) et d'améliorer le bien-être de la main-d'œuvre en général.

Ces nouveaux systèmes utilisent les technologies numériques pour collecter et analyser des données ou des signaux afin d'identifier et d'évaluer les risques en matière de SST, de manière à prévenir ou à réduire au minimum les dommages et à promouvoir la SST.



Qu'est-ce qu'un dispositif portable et dans quel cas peut-il être utilisé?

Les dispositifs portables sont de petits dispositifs électroniques dotés de capteurs et d'une capacité de calcul. Portés sur différentes parties du corps du travailleur, ils recueillent des données physiologiques et physiques, telles que le sommeil, les mouvements, le rythme cardiaque et la tension artérielle, également liées à des sentiments ou à des émotions. Il s'agit notamment des smartphones connectés au nuage, des montres intelligentes, des lunettes de données et d'autres capteurs ou étiquettes intégrés qui permettent de collecter et d'introduire des données dans d'autres systèmes qui analysent ces informations.

Utilisés dans un certain nombre de secteurs, y compris les transports, l'exploitation minière et la construction, les systèmes fondés sur les dispositifs portables peuvent détecter les premiers signes de fatigue physique, musculaire et mentale, ainsi que le stress, la somnolence et la faible vigilance ou les troubles de la prise de décision. En collectant des données en temps réel, ils permettent une évaluation précise et peuvent prévenir les accidents en avertissant les travailleurs. Ils peuvent détecter des signes de fatigue par le rythme cardiaque, des changements dans les mouvements des yeux et de la tête, une direction et un freinage incohérents (pour les conducteurs). Ils peuvent produire des scores de fatigue personnels et prédire quand les travailleurs sont à risque, fournissant ainsi des indications pour concevoir des mesures de prévention. Ils peuvent également sensibiliser les travailleurs à des changements dans leur environnement ou leur communiquer des instructions, et les géolocaliser en cas d'urgence.



Bien que l'objectif de ces systèmes et technologies numériques soit d'améliorer la SST, ils présentent également un certain nombre de risques et de défis découlant principalement du fait que les données qu'ils collectent peuvent parfois être inexactes, limitées ou susceptibles de contenir des erreurs. En outre, les travailleurs peuvent commencer à recourir de manière excessive à des technologies qui peuvent parfois être défectueuses, ce qui augmente le risque d'accident au lieu de le réduire. D'autre part, les travailleurs peuvent avoir le sentiment de perdre le contrôle sur les tâches qu'ils accomplissent.

Les principaux défis peuvent également être liés à l'utilisation (incorrecte) et à l'interprétation (erronée) des données collectées, ce qui peut donner lieu à des conclusions erronées qui peuvent à leur tour avoir des conséquences lorsque les données sont utilisées pour concevoir des interventions ou des mesures préventives. En outre, très peu de normes sont disponibles dans ce domaine.

Afin de résoudre les problèmes découlant du déploiement de ces systèmes et technologies pour améliorer la SST sur le lieu de travail, il est important d'associer les travailleurs et leurs représentants. Cela devrait avoir lieu non seulement au stade de la conception, mais aussi au cours de la mise en œuvre et de l'utilisation de ces systèmes et technologies.

Cela renforcera l'adhésion des travailleurs et garantira le respect des réglementations en vigueur. À son tour, l'utilisation sûre de ces systèmes profitera à la SST sur le lieu de travail et protégera les travailleurs contre les conséquences négatives.

Pour que la mise en œuvre de ces nouveaux systèmes de surveillance de la SST sur le lieu de travail soit couronnée de succès, il est important:

- d'examiner dès le début de la conception quelles pourraient être les incidences positives et négatives potentielles de l'adoption de nouveaux systèmes de surveillance de la SST;
- de faire preuve de transparence quant à la manière dont les données sont utilisées, quant aux personnes qui peuvent y avoir accès et quant à celles qui en sont propriétaires, et de garantir une sécurité solide des données;
- de veiller à ce que la conception et la mise en œuvre respectent le principe de l'humain aux commandes;
- d'inviter les travailleurs et leurs représentants à participer à la conception et à la mise en œuvre des systèmes;
- de veiller à ce que les nouveaux systèmes aient une incidence positive en ce qui concerne les risques pour la santé et la sécurité de tous types.

Étude de cas

Approche intégrée de l'évaluation et de la gestion des risques ergonomiques dans les blanchisseries industrielles

Servizi Italia SpA³⁹, opérant dans le domaine des services de blanchissage et de stérilisation des instruments chirurgicaux, a procédé à une évaluation des facteurs de risque ergonomiques chez ses travailleurs. L'accent a été mis sur les principales activités, telles que le levage et le chargement des sacs de lavage, le tri manuel et l'utilisation de la presse à pantalons. Ces activités comprennent des mouvements répétitifs, des postures difficiles, le recours à la force et la manutention manuelle de charges.

L'entreprise a utilisé une technologie intelligente pour l'évaluation, mise au point par [ErgoCert](#). Des capteurs portables ont collecté des données de mouvement au moyen d'unités de mesure inertielle (UMI) pour une analyse informatisée des mouvements et des postures. Plus précisément, le logiciel a permis d'étudier des facteurs tels que les fréquences et les postures difficiles des membres supérieurs, la colonne lombaire et la colonne vertébrale, ainsi que la position verticale et horizontale des mains.

Les résultats ont montré que les indices de risque pourraient être sensiblement améliorés. Les données issues des évaluations instrumentales (vidéo et données quantitatives UMI) ont été présentées dans un tableau de bord et partagées avec les représentants de la sécurité des travailleurs et le médecin du travail de l'entreprise afin de garantir la gestion et la prévention des risques.

L'étude a débouché sur des interventions ergonomiques (techniques, organisationnelles et de formation) visant à améliorer la santé musculosquelettique des travailleurs. Ces interventions visaient à réduire la pression exercée sur les épaules des travailleurs lors du tri et à limiter la quantité de flexions, de torsions et d'étirages requis ainsi que la pression sur les mains et les poignets.

Les prestations ont été objectivement documentées par les données enregistrées par les UMI et par l'analyse informatisée des mouvements et des postures.





4. Comment participer à la campagne?

Rien n'est comparable au pouvoir des campagnes de sensibilisation aux questions de SST. La campagne est la plus importante du genre et est organisée sous le slogan «Lieux de travail sains. Un acquis pour vous. Un atout pour l'entreprise.».

Du lancement de la campagne au sommet final, l'EU-OSHA réunit des points focaux nationaux, des partenaires sociaux et d'autres parties

prenantes clés, y compris des entreprises et des organisations de toute l'Europe.

- Consultez les résultats de nos précédentes campagnes «Lieux de travail sains» à l'adresse suivante: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/previous-campaigns> Vous y trouverez des informations sur la première campagne lancée en 2000 jusqu'à notre dernière activité phare de sensibilisation.



4.1. Qui est appelé à participer?

Compte tenu de l'ensemble des défis, des risques et des possibilités, l'objectif principal de la campagne est de sensibiliser à la SST de manière générale les travailleurs, les entreprises, les politiques et les décideurs ainsi que d'autres acteurs et parties prenantes.

L'EU-OSHA invite la communauté de la recherche et de la technologie en matière de SST, les concepteurs de logiciels et industriels et les communautés de jeunes entreprises, en particulier, à participer à cette campagne. Tout le monde compte!



4.2. Notre réseau de partenaires

Nos partenariats avec les principales parties prenantes jouent un rôle essentiel dans la réussite des campagnes. Nous comptons sur le soutien de plusieurs réseaux de partenaires:

- les [points focaux nationaux](#), qui coordonnent toutes les campagnes «Lieux de travail sains» au niveau national;
- les **partenaires sociaux européens**, qui représentent les intérêts des travailleurs et des employeurs au niveau européen;
- les [partenaires officiels de la campagne](#), qui soutiennent la campagne (100 entreprises et organisations paneuropéennes et internationales);
- les [partenaires médias](#): l'EU-OSHA est soutenue par un ensemble unique de journalistes et de rédacteurs de toute l'Europe intéressés par la promotion de la SST;
- le [réseau Entreprise Europe \(EEN\)](#), qui soutient les petites et moyennes entreprises et dispose d'un réseau d'ambassadeurs nationaux en matière de SST dans plus de 20 pays, lesquels jouent un rôle actif dans la promotion de la campagne;
- les [partenaires OSHVET](#): les ambassadeurs de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) coordonnent et promeuvent les activités de projet au sein de leurs réseaux et des centres nationaux d'enseignement professionnel;
- les [institutions de l'Union européenne et leurs réseaux](#), en particulier les présidences en exercice du Conseil européen.

Et si vous deveniez partenaire officiel de la campagne?

Êtes-vous une organisation ou une entreprise internationale ou européenne dont la représentation et/ou les membres du réseau sont établis dans plusieurs États membres et êtes-vous disposé(e) à participer de manière substantielle à la campagne? Consultez notre offre actuelle de [partenariat dans le cadre de la campagne «Lieux de travail sains»](#).

Partenariats avec les médias

Les [partenaires médias](#) comprennent un vivier exclusif de journalistes intéressés par la promotion de la SST, et en particulier des campagnes «Lieux de travail sains».

Le partenariat est réservé aux médias ou aux publications désireux d'y participer de manière

Nos partenaires diffusent les messages de la campagne et la soutiennent par des actions concrètes. En contrepartie, ils bénéficient d'une meilleure visibilité sur le site internet de la campagne et ont la possibilité de participer à des échanges de bonnes pratiques et à d'autres activités de réseautage.

significative. Ce faisant, ils obtiennent une reconnaissance pour leurs publications en tant qu'un des partenaires médias officiels de l'EU-OSHA et en tant qu'organisation dédiée à la SST.

4.3. Moyens de soutenir la campagne

- Organisez des manifestations et des activités, telles que des ateliers et des séminaires, des sessions de formation et des concours, en particulier au moment des Semaines européennes de la sécurité et de la santé au travail.
- Contribuez à la sensibilisation en utilisant les supports de campagne.
- Partagez des bonnes pratiques avec vos réseaux.
- Participez aux Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains».
- Participez à des activités de promotion sur les réseaux sociaux.
- Devenez partenaire officiel ou partenaire média de la campagne.

Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail

Les conférences, expositions, concours, sessions de formation, projections de films et événements sur les réseaux sociaux font partie des activités organisées chaque année à la fin du mois d'octobre pour célébrer la Semaine européenne de la sécurité et de la santé au

travail. Découvrez ce qui se passe près de chez vous grâce à votre point focal national, qui peut également vous aider à organiser une activité.

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/get-involved/european-week>



4.4. Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains»

Un nombre croissant d'entreprises de nombreux secteurs industriels dans toute l'Europe ont tiré le meilleur parti des technologies numériques tout en gérant et en prévenant les risques. Les Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains» sont l'occasion de récompenser leurs efforts.

Organisés par l'EU-OSHA en coopération avec les États membres de l'UE depuis 2000, ces prix récompensent des contributions exceptionnelles et innovantes à la gestion de la SST. Ce faisant, ils démontrent les avantages d'une bonne sécurité et d'une bonne santé sur le lieu de travail.

Le lancement du concours des Prix des bonnes pratiques coïncide avec le lancement officiel de la campagne en octobre 2023. Les lauréats seront annoncés lors d'une cérémonie de remise des prix qui se tiendra en 2025.

Comme pour tous les concours précédents, les exemples de bonnes pratiques récompensés

et recommandés seront promus dans toute l'Europe. Leurs approches serviront de source d'inspiration pour d'autres organisations.

Les organisations et entreprises établies dans tout État membre ou pays candidat, pays candidat potentiel ou membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) sont invitées à y participer. Le [réseau des points focaux nationaux](#) de l'EU-OSHA recueille les candidatures et désigne au niveau national les lauréats qui pourront concourir au niveau paneuropéen.

Consultez notre page consacrée au Prix des bonnes pratiques (<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/fr/get-involved/good-practice-awards>) et découvrez comment participer, vérifiez les délais nationaux et découvrez des exemples de bonnes pratiques qui ont été récompensées au cours des années précédentes.



Lettre d'information de la campagne

Restez au courant. Abonnez-vous à la [lettre d'information](#) pour un accès exclusif et en première ligne aux informations et aux

ressources dont vous avez besoin pour participer à la campagne. Inscrivez-vous maintenant sur le site web de la campagne.

Réseaux sociaux

Il n'a jamais été plus facile de rester au courant de nos activités et de nos événements. Consultez le site web de la campagne (www.healthy-workplaces.eu) et nos réseaux sociaux: trouvez-nous sur [Facebook](#), [Twitter](#) et [LinkedIn](#).

Utilisez le [kit de réseaux sociaux](#), une collection de matériel pour vos comptes de réseaux sociaux. Commencez par choisir parmi les messages prêts à l'emploi et les visuels et vidéos qui les accompagnent.

Suivez la campagne sur les réseaux sociaux:
#EUhealthyworkplaces







5. Références et notes

- 1 Commission européenne, «A Definition of AI: Main Capabilities and Disciplines», 2019 (<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>).
- 2 Organisation de coopération et de développement économiques, «Données massives: adapter la politique de la concurrence à l'ère du numérique — Note de référence du Secrétariat», 2016 ([https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2016\)14/fr/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2016)14/fr/pdf)).
- 3 Parasuraman, R., Sheridan, T.B., et Wickens, C.D., «A model for types and levels of human interaction with automation», *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics — Part A: Systems and humans*, vol. 30, n° 3, 2000, p. 286-297 (<https://ieeexplore.ieee.org/document/844354>).
- 4 EU-OSHA, «Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)», 2019 (<https://osha.europa.eu/fr/facts-and-figures/esener>).
- 5 EU-OSHA, «Le pouls de la SST: la sécurité et la santé professionnelles sur les lieux de travail après la pandémie», 2022 (<https://osha.europa.eu/fr/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 6 Eurostat, «Usage des TIC au travail — activités», (ISOC_IW_AP), 2018 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_iw_ap/default/table?lang=fr).
- 7 Eurostat, «Usage professionnel des connexions mobiles à l'internet par les salariés, par classe de taille d'entreprise», (ISOC_CIMOBP_USE), 2022 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_cimobp_use/default/table?lang=fr).
- 8 Capecchi, S., *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3*, EU-OSHA, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2021 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>).
- 9 Voir la note 5 de bas de page.
- 10 Urzi Brancati, M.C., Pesole, A., et Fernandez Macias, E., *New evidence on platform workers in Europe*, Centre commun de recherche, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2020 (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>).
- 11 Piasna, A., Zwysen, W., et Drahokoupil, J., *The platform economy in Europe — Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Institut syndical européen, Bruxelles, 2022 (<https://www.etui.org/fr/publications/leconomie-des-plateformes-en-europe>).
- 12 Voir la note 5 de bas de page.
- 13 Les conclusions des recherches de l'EU-OSHA dans le domaine de la numérisation et de la SST et tous les documents et rapports connexes sont disponibles à l'adresse suivante: <https://osha.europa.eu/fr/themes/digitalisation-work>
- 14 Oxford Advanced Learner's Dictionary, définition d'«algorithme» (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/algorithm?q=algorithm>).

- 15 Kellogg, K.C., Valentine, M.A., et Christin, A., «Algorithms at work: The new contested terrain of control», *Academy of Management Annals*, vol. 14,n° 1, 2020, p. 366-410 (<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>).
- 16 Voir la note 5 de bas de page.
- 17 Broughton, A., et Battaglini, M., *Le télétravail pendant la pandémie de COVID-19: risques et stratégies de prévention*, EU-OSHA, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2021 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>).
- 18 Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union [COM(2021) 206 final — 2021/106 (COD)] (<https://memportal.eesc.europa.eu/Handlers/ViewDoc.ashx?doc=EESC-2021-02482-00-00-AS-TRA-EN.docx>).
- 19 Les directives 89/391/CEE, 90/270/CEE, 2006/42/CE, 89/654/CEE et 2002/14/CE ont toutes été modifiées. Dans le texte, nous renvoyons aux directives modifiées.
- 20 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=fr>).
- 21 Prassl, J., *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, opportunities, solutions*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, 2018 (<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>).
- 22 Lenaerts, K., Waeyaert, W., Smits, I., et Hauben, H., *Digital platform work and occupational safety and health: a review*, EU-OSHA, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2021 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>).
- 23 Voir la note 22 de bas de page.
- 24 Voir la note 22 de bas de page.
- 25 Waeyaert, W., Lenaerts, K. et Gillis, D., «Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work», EU-OSHA, 2022 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>).
- 26 Rosen, P.H., Heinold, E., Fries-Tersch, E., et Wischniewski, S., *Advanced robotics and automation: implications for occupational safety and health*, EU-OSHA, Bilbao, 2022 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health>).
- 27 Leka, S., et Jain, A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An overview*, Organisation mondiale de la santé, Genève, 2010 (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>).
- 28 Étude de cas «Grèce: Réduction des TMS par de nouvelles techniques dans la production de ciment», entrée restreinte au quinzième Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains» de l'EU-OSHA, 2022.
- 29 Leka, S., «La santé et sécurité dans l'environnement virtuel de l'avenir du monde du travail», EU-OSHA, 2021 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>).

- 30 Ces conseils sont disponibles à la fois pour les travailleurs et pour les employeurs, dans une version élargie et plus détaillée, aux adresses suivantes: <https://osha.europa.eu/fr/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers> et <https://osha.europa.eu/fr/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-employers>
- 31 OSHwiki, «Work-life balance — Managing the interface between family and working life», 2015 (https://oshwiki.eu/wiki/Work-life_balance_%E2%80%93_Managing_the_interface_between_family_and_working_life).
- 32 EU-OSHA, «Prévention des troubles musculosquelettiques lors du télétravail», 2022 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>).
- 33 OSHwiki, «Risk assessment and telework — Checklist», 2022 (https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist).
- 34 Veuillez consulter le site internet de l'OiRA pour en savoir plus sur l'aide disponible: <https://oiraproject.eu/fr>
- 35 Voir la note 17 de bas de page.
- 36 Règlement (UE) 2016/679 (règlement général sur la protection des données), article 22 intitulé «Décision individuelle automatisée, y compris le profilage» (<https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/>).
- 37 Voir la note 26 de bas de page.
- 38 Voir la note 37 de bas de page.
- 39 EU-OSHA, «Italy: New operating methods and adapted machinery for preventing musculoskeletal disorders in laundries», 2022 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/italy-new-operating-methods-and-adapted-machinery-preventing-musculoskeletal-disorders-laundries>).

COMMENT PRENDRE CONTACT AVEC L'UNION EUROPÉENNE?

EN PERSONNE

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr

PAR TÉLÉPHONE OU PAR ÉCRIT

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne.

Vous pouvez prendre contact avec ce service:

- par téléphone:
- via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696;
- en utilisant le formulaire suivant: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_fr

COMMENT TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UNION EUROPÉENNE?

EN LIGNE

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa (european-union.europa.eu).

PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE

Vous pouvez consulter ou commander ces publications à l'adresse op.europa.eu/fr/publications. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre de documentation local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr).

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ET DOCUMENTS CONNEXES

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1951 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

DONNÉES OUVERTES DE L'UNION EUROPÉENNE

Le portail data.europa.eu donne accès à des jeux de données ouvertes provenant des institutions, organes et agences de l'UE. Ces données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non. Le portail donne également accès à une multitude de jeux de données des pays européens.

L'**EU-OSHA** contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. Instituée par l'Union européenne en 1994 et établie dans la ville espagnole de Bilbao, l'Agence collecte, élabore et diffuse des informations fiables, impartiales et objectives dans le domaine de la sécurité et de la santé, et collabore avec un réseau d'organisations de toute l'Europe en vue d'améliorer les conditions de travail.

L'EU-OSHA organise par ailleurs les **campagnes «Lieux de travail sains»**. Les institutions de l'Union européenne et les partenaires sociaux européens apportent leur soutien à ces campagnes qui sont coordonnées au niveau national par le réseau des points focaux de l'Agence. La campagne 2023-2025, intitulée **«La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique»**, vise à sensibiliser à l'incidence des nouvelles technologies numériques sur le travail et les lieux de travail ainsi qu'aux défis et aux possibilités qui en découlent en matière de sécurité et de santé au travail.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ESPAGNE

Courriel: information@osha.europa.eu
www.healthy-workplaces.eu



Office des publications
de l'Union européenne