



numéro 01

Le télétravail

2025 : Quels enjeux de santé dans les entreprises ?

Les cahiers de prospective
de la chaire Entreprises et santé

le cnam



malakoff médéric

**Et si... 30 %
des salariés
télétravailleraient...
Quels enjeux
de santé dans
les entreprises
d'ici à 2025 ?**

Le Cnam et Malakoff Médéric ont créé la chaire Entreprises et santé afin d'accompagner les entreprises dans leur maîtrise des enjeux de la santé au travail. Pour éclairer les décideurs, une réflexion prospective sur la santé dans les entreprises à l'horizon 2025 a été engagée en 2017.

Un des premiers travaux fut d'élaborer des scénarios exploratoires sur le thème de la santé dans les entreprises à l'horizon 2025. Pour accompagner la démarche sur le plan de la méthode et de l'animation, la chaire a fait appel à la contribution d'experts dans le champ de la prospective. Le travail s'est structuré autour de 4 dimensions préalablement identifiées : les systèmes de santé et de protection sociale, les entreprises, la société, les technologies, toutes quatre présentant des impacts possibles pour le sujet étudié.

La méthode privilégie des modes de production collectifs sur une échelle de trois niveaux :

- **Un premier niveau** porté par le comité technique, en charge de la réflexion préalable, de la réalisation des différents livrables et de l'animation de la démarche.

- **Un deuxième niveau** d'appropriation et d'enrichissement du niveau 1, porté par le groupe de prospective composé d'experts et d'acteurs du monde de l'entreprise, au cours d'un atelier de production.

- **Un troisième niveau** propose sur la thématique choisie d'ouvrir vers les enjeux et les bonnes pratiques dans le cadre des rencontres prospectives. Ces rendez-vous de la chaire Entreprises et santé réunissent quelques grands témoins, issus d'horizons très variés, choisis pour leur humanité et leur ouverture d'esprit.

La première de ces rencontres a été consacrée « **aux enjeux en matière de santé dans les entreprises du développement du télétravail** ». Les principaux résultats de ces travaux sont présentés ci-après.



01

Le télétravail aujourd'hui : une émergence dans un contexte de risques montants en matière de santé au travail



« Le télétravail s'entend comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être fait dans les locaux de l'employeur, est effectué par ses salariés hors de ses locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »*

Le télétravail, un phénomène polarisé ?

Actuellement, en France, le télétravail concerne principalement les grandes métropoles, certains secteurs comme la banque, l'assurance, le digital mais aussi certaines catégories de salariés souvent des cadres. Dans les accords récents, ce sont le plus souvent un ou deux jours en télétravail par semaine qui sont proposés. Le lieu privilégié reste le domicile dans deux tiers des cas. Le télétravail concerne moins souvent les PME, mais quand c'est le cas, une part importante des salariés est en télétravail.

Le télétravail aujourd'hui : entre appétence des salariés et intérêt des entreprises.

Selon l'enquête du cabinet Kronos RH (2016), un tiers des Français sont prêts à passer en télétravail au moins un jour par semaine.

Cette appétence ne se retrouve pourtant pas dans les statistiques. Aujourd'hui moins de 10 % des salariés selon la Dares (voir les données détaillées page 6) sont en télétravail au moins un jour par semaine. La faiblesse de ce chiffre s'explique en partie par l'importance du télétravail gris (sans accord formel) qui représente, selon le « tour de France du télétravail 2012 », plus de 60 % des télétravailleurs. Ce télétravail gris est en passe d'être légitimé par les récentes ordonnances et devrait être plus souvent déclaré.

Plus globalement, les dynamiques en cours côté entreprises vont clairement dans le sens d'une extension rapide du télétravail. Ces dernières années, des groupes, souvent de grande taille, signent ou étendent les accords de télétravail à la totalité de leurs salariés dans un contexte de transformation rapide de leurs modèles économiques et de leurs pratiques managériales. C'est donc une dynamique favorable à l'extension du télétravail à laquelle nous assistons.

* Définition code du travail.

Les chiffres-clés du télétravail aujourd'hui

- **7 à 8 % des salariés français** travaillent à distance moins de 8 h par mois (Dares selon enquête conditions de travail 2013 – Insee). La France est dans la queue du peloton (de 5 % en Italie à plus de 25 % en Suède, Belgique et Finlande) - données OIT 2017.

- **Une réalité très variable** selon le type de télétravail : 2% en travail à domicile, 5% en travail nomade, 8 à 11% en travail régulier (+ de 8 h par mois ou 1 à 2 jours par mois) (en % des salariés actifs – données Dares selon enquête conditions de travail Insee 2013 – données provisoires 2016).

- **Des pratiques qui touchent plus couramment certains secteurs d'activité** (banques, assurances, digital), les grandes entreprises et les métropoles : jusqu'à 25 % du personnel, voire 50 % dans certains services de certaines entreprises (ex : Sanofi) et 31 % des Franciliens (enquête Ipsos public affairs 2016 pour Revolution work).

📧 À noter que, même si la tendance générale va vers une augmentation régulière du nombre d'accords collectifs, certaines grandes entreprises font machine arrière : Yahoo, IBM.



7 à 8 %

DES SALARIÉS FRANÇAIS
TRAVAILLENT À DISTANCE
PLUS DE 8 H PAR MOIS

2%

DES SALARIÉS
TRAVAILLENT À DOMICILE

« Le télétravail touche plus couramment certains secteurs d'activité (banques, assurances, digital), les grandes entreprises et les métropoles »



Les espaces de travail

Différents types de lieux peuvent se substituer aux locaux de l'entreprise : au domicile du salarié (64 %), dans un bureau satellite de l'entreprise (21 %) et dans un tiers-lieu, notamment les espaces de coworking (15 %) (en % des télétravailleurs selon l'étude Kronos 2016, 24 grandes entreprises ou administrations françaises représentant plus de 10 000 télétravailleurs – entretiens).

👉 À noter que le développement des tiers lieux attendu depuis longtemps par les acteurs de l'aménagement (Caisse des Dépôts, collectivités...) ces dernières années est intervenu plutôt dans les grandes métropoles et majoritairement au bénéfice d'indépendants et de start-up...

Le télétravail et la santé au travail : une interrogation récente !

Ce n'est que récemment qu'est posée de façon collective et systémique la question de la santé des télétravailleurs. Jusqu'à présent, l'intérêt de ces dispositifs a été surtout pointé pour les personnes fragiles souffrant de longues maladies ou en situation d'handicap, et la plupart des analyses risques-bénéfices se centrent sur des dimensions essentiellement matérielles liées au poste de travail et à sa sécurité.

Le télétravail : une voie d'amélioration majeure de la santé au travail ?

L'engouement constaté pour le télétravail intervient dans un contexte où l'évolution spontanée des facteurs déterminants de la santé dans les entreprises risque, sans politique volontariste, de provoquer une dégradation sensible de l'état de santé des salariés dans les années à venir comme le montre le scénario au fil de l'eau (chapitre 2) élaboré par le comité technique de la chaire Entreprises et santé.

Le télétravail est certainement un des moyens d'infléchir l'impact de certaines de ces tendances. Il permet par exemple de diminuer certains facteurs de risques liés aux trajets domicile-travail et leur accidentologie. Il procure plus largement des bénéfices pour les salariés en améliorant les possibilités de conciliation vie privée - vie professionnelle, en favorisant l'augmentation de la durée du sommeil, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes souffrant de maladies chroniques en lien avec le vieillissement notamment.

Dans le même temps, de nouveaux risques apparaissent : l'isolement, la difficulté d'application des politiques de santé au travail, et de leurs programmes de prévention.

Les principaux changements contenus dans les récentes ordonnances : des évolutions qui tendraient à soutenir le développement du télétravail.

- la facilitation du recours au télétravail avec l'autorisation du télétravail occasionnel.
- la possibilité pour l'employeur par un accord collectif ou une chartre de recourir au télétravail sans changement du contrat de travail.
- une présomption d'imputabilité d'accident survenu sur le lieu de télétravail et pendant les plages horaires du télétravail permettant l'application et le bénéfice

- de la législation en matière d'accident du travail.
- des droits nouveaux pour le télétravailleur avec la création d'un droit de passage au télétravail pour contraintes personnelles en cas d'éligibilité à un poste accessible en télétravail.
- la suppression de l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant du télétravail.

02

**Une réflexion
prospective
en matière de santé
dans l'entreprise
sur les enjeux
d'un fort et rapide
développement
du télétravail**



33 %

DES SALARIÉS SERONT
EN TÉLÉTRAVAIL
EN 2025

20 %

DE TÉLÉTRAVAILLEURS
DANS CERTAINES ZONES
RURALES

Nous sommes en 2025 et de nombreuses organisations ont accéléré le mouvement en matière de télétravail. En France, en quelques années, le pourcentage de salariés en télétravail est passé de 10% à plus de 30 % selon les estimations tous types confondus (occasionnel, officiel, gris, mobile).

Les chiffres-clés de notre hypothèse de travail, en 2025:

- **Le télétravail** concerne un salarié sur trois!
- **6 % de l'effectif salarié** est en télétravail total (2 % en 2017 Dares d'après enquête travail – Insee 2013, données provisoire 2016).
- **20 % et plus de télétravailleurs** dans certaines zones du rural profond comme la Creuse et la Haute-Marne.

- **30% et plus de télétravailleurs** dans certaines entreprises de secteurs tels que la banque, les assurances, le digital, etc.

- **20% de l'effectif salarié** est en télétravail régulier (8% en 2017, Dares d'après enquête travail – Insee 2013, données provisoires 2016), c'est-à-dire au moins un jour par mois en moyenne.

- **Une forte croissance** au sein des TPE/PME.

Dans ce contexte, nous nous sommes attachés à traquer les enjeux de santé, auxquels les entreprises vont devoir faire face, et les pistes d'innovation pour y répondre.



2025 : Un contexte de risques montants en matière de santé au travail

Dans les années à venir, quelles seront les conséquences de cette augmentation du télétravail perceptible aujourd'hui?

Pour répondre à cette question le comité technique a élaboré un scénario au fil de l'eau, agrégeant les tendances d'évolution en cours des facteurs sociaux, économiques, techniques, scientifiques, etc. déterminant la santé en entreprises en supposant que celles-ci se poursuivent jusqu'en 2025.

Les enseignements tirés du scénario au fil de l'eau

L'évolution spontanée de notre environnement économique et social porte en germes de réels risques pour la santé des salariés. Il y a une nécessité de voir émerger des politiques volontaristes systémiques interrogeant l'ensemble des dimensions de la vie professionnelle et personnelle des salariés, allant bien au-delà des seules actions curatives.

Le développement du télétravail peut certainement être une de ces politiques volontaristes permettant de répondre à une partie des risques santé supportés par les salariés et les entreprises dans les années à venir.

Sont présentés, ci-dessous, quelques exemples de tendances dont la poursuite pendant les 7 à 10 prochaines années aura très probablement pour conséquence d'élever de façon significative les risques en matière de santé pour les entreprises.

- **Les maladies chroniques.** Dans un contexte de prolongation de la vie professionnelle, la société

compte de plus en plus de travailleurs vieillissants ce qui entraîne mécaniquement une très forte hausse des actifs souffrant de maladies chroniques au sein de l'entreprise.

- **Les difficultés de conciliation vie professionnelle-vie privée.** Dans les métropoles, la quasi-totalité des couples sont bi-actifs, résident loin de leur travail, passent de plus en plus de temps dans les transports. Les difficultés à concilier le travail et la vie de famille sont de plus en plus lourdes à supporter pour les salariés. Les risques d'absentéisme, d'épuisement qui en découlent ne cessent de progresser.

- **La précarité du travail.** Le marché du travail est durablement déséquilibré, marqué par le chômage et la précarité, plus d'un quart de la population active présente des risques aggravés en matière de santé sans bénéficier de prise en charge ni de suivi médical régulier.

- **L'inflation du cadre législatif.** Le cadre législatif en matière de santé au travail se renforce d'année en année mais paradoxalement les mesures contenues dans ces nouvelles lois et règlements sont considérées par les acteurs comme de plus en plus difficiles à appliquer.

- **L'affaiblissement de la confiance envers le secteur médical.** La croyance dans l'expertise du médecin est de plus en plus mise à mal et en parallèle, on constate l'appétence des individus pour les solutions dites alternatives (ex : médecines douces) souvent coûteuses, avec le risque d'aboutir à des prises en charge de moins bonne qualité.

- **Un système de santé orienté vers le curatif.** Le système de santé reste toujours très orienté vers le curatif au détriment de la prévention.

03

**Quels risques
et bénéfices en lien
avec la santé
du développement
rapide et massif
du télétravail ?**

Le cycle des rencontres prospectives de la chaire Entreprises et santé consacré au télétravail s'est ainsi attaché à repérer les principaux risques et bénéfiques en lien avec la santé, dans l'hypothèse du déploiement rapide et important du télétravail. C'est par une approche systémique que ces risques/bénéfiques ont été identifiés, s'intéressant aux différentes échelles (individu/collectif) et acteurs impliqués (salariés télétravailleurs, salariés non-télétravailleurs, entreprises).

De cet ensemble de travaux, cinq risques/bénéfiques en lien avec la santé ont été considérés par les experts comme les plus impactants pour les entreprises et devant être pris en compte au plus tôt par ces dernières :

1. La réduction des risques liés aux trajets et à leur durée avec la réallocation du temps pour d'autres activités notamment le sommeil.
2. Les risques de délitement du lien social au sein de la sphère professionnelle.
3. Les risques d'affaiblissement de l'esprit d'équipe des salariés en télétravail ; la difficulté pour les managers à faire vivre les collectifs et la solidarité.
4. Les risques de perte de qualité des relations entre pairs et son corolaire d'augmentation des risques psychosociaux en lien avec l'isolement.
5. L'augmentation des risques liés à la difficulté d'application au domicile du salarié, des démarches et actions de prévention santé au travail.

Les principaux bénéfiques/risques identifiés lors de ces travaux

AU PLAN INDIVIDUEL

- **Les dimensions physiques présentent des bénéfiques perceptibles et importants.** Les risques et bénéfiques liés à l'individu sont assez largement étudiés, en particulier ceux ayant un impact physique. Le bénéfice apparaît clairement en faveur du télétravail avec la forte baisse de l'accidentologie, liée à la suppression du trajet domicile-travail et les gains réalisés en matière de temps de sommeil. Les risques liés au logement, à son équipement et à l'ergonomie du poste de travail sont quant à eux certainement encore sous-évalués aujourd'hui. Ceux-ci seront potentiellement mieux pris en compte avec l'application des ordonnances de 2017.



SALARIÉS

SALARIÉS ET ENTREPRISES

Réduction des risques liés aux trajets et à leur durée avec la diminution du risque d'accident, la diminution de la fatigue et l'augmentation du sommeil grâce aux gains de temps réalisés.

Risques augmentés par la difficulté de faire appliquer au domicile du télétravailleur ou dans les tiers lieux les politiques de **prévention et de santé au travail déployées aujourd'hui dans l'entreprise** (accès au domicile, difficulté d'évaluation).

Apparition de risques liés au logement : augmentation des risques liés aux caractéristiques du logement (électricité, amiante, etc.) et de risques liés au poste de travail à domicile ou dans les tiers lieux (ergonomie insuffisante).

- **Les dimensions liées aux comportements des salariés, présentent des bénéfices/risques différenciés.** Pour les personnes en situation de handicap et celles à la santé fragile, les bénéfices du télétravail sont considérés comme importants et rencontrant leurs besoins. Ils sont plus complexes à apprécier, en termes d'effet sur la santé, pour des personnes souffrant de fragilité psychologique ou sujettes à des conduites addictives. L'isolement et le manque de soutien social peuvent être des facteurs aggravants. Dans le même temps, le télétravail présente une opportunité d'accéder à des activités sportives, culturelles ou associatives proches du domicile, plus régulières, renforçant ainsi le tissu social de proximité.

SALARIÉS

SALARIÉS ET ENTREPRISES

Bénéfice d'une meilleure prise en charge pour les personnes en fragilité sur le plan de la santé (maladies chroniques, vieillissement, handicap) qui peuvent éviter des déplacements, être dans un univers plus calme, accéder plus aisément aux soins.

Difficulté d'évaluation du risque psychosocial par l'employeur.

Aggravation des risques pour certaines populations en particulier celles souffrant de fragilités psychologiques (environnements multiples à maîtriser, moins de lien et de régulation sociale, solitude potentielle).

Difficultés d'application des politiques de Qualité de Vie au Travail (conçues pour les locaux de l'entreprise).

Bénéfices/risques en matière de comportements à risques pour la santé : alimentation, activité sportive, sommeil, addiction qui peuvent être améliorés ou dégradés.

AU PLAN INDIVIDUEL/COLLECTIF

- **Des bénéfices importants attendus pour l'équilibre vie privée vie professionnelle.** Ce sont les possibilités offertes d'une meilleure harmonisation entre vie privée et vie professionnelle qui constitue un des leviers forts de l'intérêt pour le télétravail des salariés (plus de 6 sur 10 sont prêts à devenir « télétravailleurs » selon les enquêtes). Moins évoqués, sont les risques de délitement du lien social lié à la sphère professionnelle et de pertes de repères dans la relation au travail.

SALARIÉS

SALARIÉS ET ENTREPRISES

Risque de délitement du lien social lié à la sphère professionnelle plus ou moins élevé suivant les caractéristiques de la personne (caractéristiques individuelles et fonction de son contexte de vie : quartier, vie de famille, parent isolé, aidant auprès d'un proche dépendant, etc.) avec les possibles bénéfices d'une meilleure insertion sociale sur le lieu de résidence.

Bénéfices d'une meilleure harmonisation vie privée/vie professionnelle et risques d'une porosité accrue entre les temps privés et les temps professionnels.

Risque de perte de repères dans la relation au travail, lié au changement de rythme de la présence, à la relation, à l'espace hors et dans l'entreprise et au temps de travail : par exemple 2 jours par semaine à son domicile, 1 jour à l'extérieur, 2 jours dans l'entreprise dont 1 jour en réunion et 1 jour en flexoffice, etc.

Risque d'aggraver la tendance au désengagement des salariés vis-à-vis de l'entreprise et du travail. Les salariés qui déclarent faire souvent ou très souvent de la présence passive sont passés de 9% en 2009 à 19% en 2016 (Baromètre Santé Travail Malakoff Médéric 2017).

AU PLAN COLLECTIF

- **Des impacts importants de nature systémique à prendre en compte au plus tôt.** La dimension collective du travail est affectée par le passage au télétravail massif et rapide d'une part importante de la population salariée :

Dans des organisations « classiques » au management de type hiérarchique, le télétravail peut être considéré comme une opportunité de transformation organisationnelle. Elle rend nécessaire une plus grande autonomie des salariés et une évolution en profondeur des pratiques managériales, basées sur la confiance.

Dans les organisations plus flexibles et innovantes, le télétravail apparaît comme un mode de travail alternatif. Pour autant il ne permet pas d'éliminer le risque de perte de compétences et d'intelligence collective. On remarque aussi la tendance de certains

grands groupes à conjuguer le passage au télétravail et la mise en place du flexoffice. Ces changements sont susceptibles d'augmenter significativement certains risques (risque de délitement du lien social au travail, perte de l'esprit d'équipe, perte de repères spatiaux et temporels, etc.) et de fragiliser certains salariés ayant besoin de repères.





«Au sein de l'entreprise, le collectif revêt une grande importance : pour 49 % des salariés et 54 % des dirigeants, il est même le premier élément de la qualité de vie au travail »

SALARIÉS

SALARIÉS ET ENTREPRISES

Risque lié à une mise en télétravail en priorité des personnes en situation de fragilité (compétences inadaptées, caractéristiques individuelles incompatibles) pouvant dégrader leur situation.

Bénéfices/risques sur l'absentéisme : réduction de l'absentéisme mais risque de non-déclaration des arrêts de travail conduisant au présentisme.

Risque d'affaiblissement de l'esprit d'équipe de la part des salariés en télétravail, difficulté à faire vivre les collectifs et la solidarité.

Risques d'un manque d'intermédiation, de référent, liés à la difficulté à situer son degré de responsabilité dans le travail du fait des relations virtuelles.

Selon l'étude Malakoff Médéric Santé & Bien-être des salariés, performance des entreprises 2016 : «Au sein de l'entreprise, le collectif revêt une grande importance : pour 49 % des salariés et 54 % des dirigeants, il est même le premier élément de la qualité de vie au travail ».

Risques pour les managers, liés aux difficultés à manager des populations à distance, à évaluer la charge de travail et le temps nécessaire à sa réalisation, et à la pression qui peut en résulter.

04

Innover pour maîtriser les enjeux de santé du télétravail dans les entreprises

Face à ces principaux risques et bénéfices accompagnant le déploiement large du télétravail au sein des organisations, deux axes d'innovation ont été identifiés au cours des travaux pour une meilleure maîtrise des effets en matière de santé : le premier autour du salarié et de son environnement physique et le second relatif à la relation à distance et collective.



Maîtriser l'environnement de travail du salarié télétravailleur

- **Des innovations au plus près du salarié.** Les actions autour du salarié sur son lieu de travail hors de l'entreprise devront être au plus près de ses besoins. Elles concerneront principalement les aménagements du domicile et du poste de travail : en donnant l'accès à des fournisseurs, à des financements adaptés ; en mettant à disposition des objets connectés dédiés à l'amélioration des conditions de travail (temps, luminosité, etc.). Elles comporteront également l'accès à des services à la personne sur place ou à proximité (conciergerie, sports, plateaux-repas).
- **La politique de santé au travail profondément transformée.** C'est un renversement de la politique de santé en entreprise qui s'opère avec la montée en puissance du télétravail, la question de la réduction des risques de santé se déplaçant partiellement de l'espace professionnel vers l'espace privé. Il s'agit donc de créer une fonction sécurité et santé du travail au domicile par des actions

comparables à celles déployées traditionnellement au sein de l'entreprise : sensibilisation, échanges de pratiques, mais à distance. Les incitations vers un travail en espace de coworking sont soulignées par les experts et les acteurs comme répondant à de nombreux risques repérés en matière de santé : sécurité du lieu, ergonomie des postes, éviter l'isolement, maintien de l'esprit d'un collectif, etc.

Conserver la relation avec le télétravailleur au sein d'un collectif même à distance

- **Des relations à distance facilitées** par l'intervention d'un coaching, avec le soutien d'applications et d'évaluations régulières.
- **Des relations collectives réinventées.** C'est en profondeur que les relations collectives vont évoluer. Des actions volontaristes seront nécessaires pour conserver des temps forts en présentiel permis par le télétravail partiel. La métamorphose du management sera indispensable. Il sera participatif et reposera plus souvent sur la confiance et la responsabilisation.

Des actions pour favoriser le lien social



AU PLAN COLLECTIF

aménager des plages collectives de travail et de cohésion d'équipe, pour entretenir l'intelligence collective et l'esprit d'équipe.



ORGANISATION

d'événements d'équipe réguliers en présentiel.



PRIVILÉGIER

le télétravail partiel.



FAVORISER

le management participatif et développer des pratiques de lien (mentoring, feedback, etc.).

Des innovations relatives aux relations à distance



COACH SPÉCIALISÉ

Une nouvelle fonction d'intermédiation proposant le suivi des télétravailleurs, de leur niveau d'implication et de leur responsabilisation. Développement d'une application mobile « Coach virtuel ».



ENQUÊTES RÉGULIÈRES

de suivi des collaborateurs afin d'évaluer les perceptions, la charge, les conditions d'exercice et de vécu du travail effectué à domicile.



FAVORISER

Les visio-conférences, les échanges par Skype et toutes les technologies permettant de voir son ou ses interlocuteurs.

Des actions et des innovations pour la qualité de l'environnement du poste de travail au domicile



ESPACES DE CO-TRAVAIL

proposer des solutions de tiers lieu, aménager des espaces dédiés dans les établissements de l'entreprise en banlieue, en province pour permettre aux collaborateurs de travailler au plus près de leur domicile.



CATALOGUE

d'équipements ergonomiques adaptés à l'aménagement des espaces de travail à domicile.



CONTRIBUTION

financière de l'entreprise aux frais d'aménagement et d'équipement du logement.



FACILITER

l'accès au financement pour une amélioration de l'habitat et de l'aménagement de l'espace dédié au travail à domicile (travailleurs en situation d'handicap, inaptitude).



PARTENARIAT

avec des prestataires de service, pour livrer par exemple des repas équilibrés, prise en charge pour partie du repas par l'entreprise au même titre que pour les salariés qui bénéficient d'une cantine.



OBJETS CONNECTÉS

miser sur l'internet des objets (coussin connecté, sous-mains connectés, capteurs luminosité/bruit, etc.) pour piloter les conditions de travail et limiter les risques au domicile ou dans les espaces de coworking.

Des innovations pour évaluer et réduire les risques pour le télétravailleur



CRÉER UN COLLECTIF

mise en place d'ateliers de discussion de partage de pratiques entre télétravailleurs.



NOUVEAU MÉTIER

création d'une fonction « Sécurité et santé du travail au domicile ».



PROGRAMMER

des séances d'activité physique, de yoga, de sophrologie, en classe virtuelle, pour faire vivre la démarche de Qualité de vie au Travail de l'entreprise même hors les murs.



FORMATION ET SENSIBILISATION

aux risques du travail à distance (addictions, isolement, postures, hygiène de vie et sédentarité).

Les rencontres prospectives de la chaire Entreprises et santé

Le Cnam et Malakoff Médéric ont créé ensemble une chaire Entreprises et santé afin d'accompagner les entreprises dans leur maîtrise des enjeux de la santé au travail. Pour éclairer les décideurs, une réflexion prospective sur la santé dans les entreprises à l'horizon 2025 est engagée en 2017. Pour cette réflexion prospective, la chaire Entreprises et santé mobilise de manière originale un petit groupe d'acteurs issus d'horizons variés dans un processus collaboratif autour de rencontres. Une vingtaine de personnalités choisies pour leurs compétences, leur ouverture d'esprit, leur volonté de faire bouger les lignes participent à ces rencontres.

Chaque rencontre est consacrée à l'examen d'un enjeu majeur, autour des résultats de premiers travaux d'un groupe prospectif composé de décideurs de Malakoff Médéric et d'enseignants-chercheurs du Conservatoire. À titre d'exemple y sont abordées des thématiques comme l'individualisation de l'évaluation du risque santé, les nouvelles formes de travail et d'emploi, l'évolution du rapport au travail, la prise en compte des maladies chroniques dans l'entreprise, les risques émergents, etc.

*Pr William Dab Titulaire de la chaire d'Hygiène et Sécurité du Cnam · Directeur de la chaire Entreprises et santé
Anne-Sophie Godon Directrice Innovation Études et veille Malakoff Médéric · Professeure Associée au Cnam*