

Prospective

LE MONDE DU TRAVAIL D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN : TOUR D'HORIZON DES QUESTIONS DE S&ST DANS LES PAYS NORDIQUES

PÄIVI
MATTILA-WIRO
Ministère
finlandais des
Affaires sociales
et de la Santé

WIKING
HUSBERG
Consultant
en matière
d'environnement
de travail et de
S&ST (Finlande)

YOGINDRA
SAMANT
Inspection
du travail
norvégienne

Comment les préventeurs peuvent-ils mieux se préparer au monde du travail de demain ? Comment font-ils face à un monde en pleine mutation où des nouveautés apparaissent en permanence et à un rythme effréné ? Cet article, issu d'un rapport rédigé par un groupe de réflexion sur les questions relatives au monde du travail de demain dans les pays nordiques¹, présente une série de points de vue et de recommandations visant à permettre de s'adapter à cette évolution et, surtout, à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. S'il s'agit d'une vision nordique, les thématiques abordées et les recommandations qui en découlent ont une portée mondiale.

WORK TODAY AND IN THE FUTURE: PERSPECTIVES ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH FROM NORDIC COUNTRIES - *How can occupational safety and health (OSH) professionals better prepare for the future of work? How can they deal with constantly new challenges in the fast changing world of work?*

This article provides perspectives and recommendations on how to keep up with this development, and more crucially how to keep all workers safe and healthy.

The article presents a Nordic perspective, but the themes and recommendations that emanate have global implications. The article is a summary of the report of the Nordic Future of Work Group published in September 2020.

La situation actuelle : un mélange de risques anciens et nouveaux

Malgré tous les efforts déployés pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité au travail (S&ST), des travailleurs continuent de se blesser, de tomber malades et de mourir au travail à cause d'un environnement de travail dangereux. Selon certaines estimations, le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles s'élèverait à 4 % du PIB. En fait, le coût des environnements de travail inadaptés est estimé à 22 milliards d'euros par an en Finlande et à 7 milliards d'euros par an environ en Norvège. Les arrêts maladie, en particulier, sont un sujet de préoccupation en raison de la charge économique qu'ils représentent pour l'employeur.

Les risques en matière de S&ST sont aujourd'hui un mélange de risques anciens et nouveaux. L'exposition à l'amiante en est un bon exemple. L'amiante appartient sans doute au « passé » ; en effet, il est interdit dans la plupart des pays nordiques. Cependant, les ouvriers chargés des travaux de rénovation sont toujours exposés à l'amiante présent dans les structures et les bâtiments anciens en cas d'absence de procédures de désamiantage appropriées. L'avènement de nouvelles formes d'emploi, comme le travail par l'intermédiaire des plateformes numériques, et les conditions de travail précaires entravent la mise en œuvre des mesures classiques de prévention des risques professionnels dans de telles circons-



© Anne-Lise Boutin pour l'INRS/2021

tances. À titre d'exemple, les emplois associés à l'amiante qui sont gérés par le biais de plateformes numériques pourraient éventuellement contourner les dispositions réglementaires relatives à la prévention des risques liés au désamiantage. Cette situation donne un aperçu de la manière dont le cocktail de risques anciens et émergents pourrait avoir un effet délétère sur la S&ST.

Il existe également des risques professionnels liés à l'intelligence artificielle (IA), à la robotique et au changement climatique qui peuvent sembler nouveaux. Le rythme effréné auquel des nouveautés apparaissent, sous l'effet de l'évolution rapide des technologies, a des effets inattendus sur la santé et la sécurité des travailleurs. Par conséquent, les préventeurs doivent faire face à des risques contemporains, évolutifs et émergents, à mesure que le monde du travail de demain se dessine.

La *Figure 1* représente les principales thématiques traitées par le groupe chargé des questions relatives au monde du travail de demain dans les pays nordiques. Les quatre principaux facteurs ont une incidence sur de nombreuses questions de S&ST dans les actuels et futurs contextes de travail. La discussion a donné lieu à une série de recommandations concrètes.

L'impact des principaux facteurs sur la vie professionnelle et sur la santé et la sécurité au travail

On prévoit que quatre facteurs principaux auront une incidence sur le monde du travail de demain. Il s'agit des changements attribués à la technologie, à la démographie, à la mondialisation et, enfin, aux changements climatiques et environnementaux.

La mondialisation, associée à l'évolution technologique, a un impact non négligeable sur les modalités de travail (façon de travailler, temps et lieu de travail, nature du travail effectué). La technologie entraîne le passage au numérique tant pour les tâches cognitives que pour les tâches manuelles. De nombreux pays sont confrontés simultanément à une baisse significative de la population en âge de travailler et à une augmentation de la proportion de personnes âgées. Ils connaissent un manque de main-d'œuvre alors que le financement de leur système de sécurité sociale et le maintien de leur compétitivité dans une économie mondialisée en dépendent. Les changements climatiques et environnementaux nécessitent de faire évoluer les procédures de production et le comportement des consommateurs. Le changement climatique a une incidence sur l'environnement et l'écologie





↑ FIGURE 1 Thématiques traitées dans le cadre du rapport.

à l'échelle planétaire (flore et faune), il pourrait se révéler un facteur aggravant pour la survenue de catastrophes naturelles et de pandémies.

Les facteurs susmentionnés auront de nombreuses répercussions sur le travail et les conditions de travail (Cf. Figure 1). Étant donné que ces répercussions sont interdépendantes et présentent des éléments communs, leur regroupement peut se faire selon différentes logiques. Dans le présent article, ont été choisies sept thématiques spécifiques, condensées pour donner un aperçu des défis à venir. Chacune de ces thématiques est suivie de recommandations visant à relever ces défis.

Le développement du numérique

Étant donné le rythme rapide auquel les changements actuels se produisent, l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences fait partie intégrante du travail quotidien. Il faut apprendre rapidement de nouveaux moyens d'organiser et de réaliser son travail, de nouveaux programmes (logiciels, etc.) et de nouvelles façons de communiquer. Les travailleurs devront être prompts à utiliser les dernières innovations technologiques et faire preuve de créativité. Ils doivent être prêts à agir dans un environnement où le contenu du travail est dynamique et fluctuant.

Les technologies numériques permettent d'améliorer la productivité et l'efficacité en ce qui concerne la production de biens et de services. Cependant, ces technologies en pleine mutation sont associées à des risques en matière de S&ST, car elles concernent l'environnement de travail physique et psychosocial. Ainsi, il existe un risque d'accident causé par un bras robotique si un capteur se révèle défaillant lorsque robots et travailleurs partagent le même espace. Il existe également des risques liés au stress psychologique permanent dû aux évaluations de performances fournies par les clients qui ont recours aux services des plateformes numériques.

Les objets connectés (vêtements intelligents, équipements de protection individuelle intelligents...) sont des exemples d'avancées technologiques importantes pour la productivité, l'innovation et la S&ST. Ces dispositifs s'accompagnent de risques prévisibles à prendre soigneusement en considération en matière de S&ST. Les exosquelettes permettent par exemple de réduire la charge musculaire et articulaire due aux contraintes mécaniques, notamment dans les professions à forte intensité de main-d'œuvre. D'autres peuvent également servir d'équipements de protection individuelle sur le lieu de travail, afin de faciliter la surveillance et la détection des risques dans l'environnement ainsi que l'envoi automatique de notifications d'avertissement. Par nature, les objets connectés permettent de surveiller sans inter-

ruption l'état de santé physique et psychologique des travailleurs (stress provoqué lors d'opérations à haut risque, par exemple). Les risques psychologiques sont notamment liés au risque de violation de la vie privée et à la surveillance constante. Ainsi, ces dispositifs améliorent la sécurité et la productivité, mais ils peuvent porter atteinte à la vie personnelle des travailleurs et à la protection de leurs données confidentielles, et soulèvent la question de l'intégrité des personnes.

Les algorithmes de l'économie des plateformes ou des applications d'IA imposent la manière dont le travail doit être organisé et géré. Généralement, les utilisateurs (employeurs, salariés, travailleurs indépendants) ne sont pas impliqués dans le développement et le déploiement de la technologie d'IA et ne sont donc pas en mesure de veiller à sa conformité avec les exigences en matière de S&ST, de temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle². En outre, la législation de l'Union européenne relative à la sécurité est limitée, car elle s'applique aux produits utilisant l'intelligence artificielle, mais pas nécessairement aux services tels que la santé, les services financiers ou le transport³. Les utilisateurs finaux et les inspecteurs du travail n'ont pas accès au code source des logiciels, ni aux algorithmes utilisés dans ces technologies. Seuls les professionnels qui conçoivent ces technologies y ont accès et savent comment il fonctionne. Ainsi, l'évaluation, l'appréciation et la prise de décision basées sur l'IA ne sont pas nécessairement transparentes.

Un autre sujet de préoccupation émergent concernant l'IA est la menace réelle de biais et de discrimination systématiques, car les processus avec intervention humaine qui pilotent ces dispositifs intelligents pourraient être eux-mêmes intrinsèquement biaisés. L'utilisation de ces technologies aux fins de recrutement ou d'évaluation des salariés, sans le discernement et la transparence nécessaires, pourrait empêcher certains travailleurs d'accéder à certains emplois ou d'évoluer dans leur carrière.

→ Recommandations

- Inciter les plateformes à assumer des responsabilités en matière de S&ST pour le bien-être de leurs travailleurs par le biais d'accords librement consentis.
- Inciter les concepteurs d'équipements numériques, les concepteurs de plateformes et les spécialistes de l'IA à mener une évaluation générale des risques qui tienne compte de l'utilisation à long terme de ces technologies et des risques psychosociaux qui y sont associés.
- Veiller à ce que tous les préventeurs aient accès à une formation continue sur la manière dont les nouveaux équipements numériques, les robots

et les logiciels de programmation peuvent être source de dangers et de stress, engendrer l'apparition de nouveaux risques psychosociaux et représenter une contrainte pour les travailleurs.

- Communiquer avec les spécialistes des technologies et de l'IA, par exemple au sein des inspections du travail, afin de prendre en compte correctement les risques potentiels.
- Coopérer avec les spécialistes de la protection de la vie privée et des données personnelles dans les cas de surveillance, de suivi et de contrôle des travailleurs.

De nouvelles relations de travail précaires

Différents types de contrats ou de relations de travail précaires, tels que le contrat « zéro heure », les contrats à la demande, les divers systèmes de plateforme, le salariat déguisé, etc., ont une incidence sur la relation employeur-travailleur. Citons notamment les questions relatives à l'acquittement des obligations fiscales et au paiement des cotisations de sécurité sociale, à l'évitement des responsabilités touchant à la S&ST et aux exigences connexes du droit du travail. Tous ces facteurs ont des conséquences graves sur l'environnement de travail.

Lorsque les rôles de l'employeur et des travailleurs changent, ceux-ci doivent gérer eux-mêmes leur travail. L'organisation et le contrôle du travail et du temps de travail, ainsi que les procédures, etc., sont transférés des superviseurs aux travailleurs eux-mêmes. Même l'évaluation et le contrôle des risques peuvent être transférés de l'employeur ou du superviseur traditionnel aux travailleurs.

Les conventions collectives, y compris celles qui ont une incidence sur la S&ST, sont de plus en plus compromises. Cette évolution n'est pas de bon augure pour la S&ST, et représente certainement un défi imminent à relever pour parvenir à la conformité en matière de S&ST.

Il n'est pas surprenant que l'on observe une hausse non négligeable de phénomènes malveillants tels que le dumping social, le travail non déclaré et la criminalité liée au travail, lesquels nécessitent des mesures à grande échelle de la part des gouvernements. Cependant, il faut souligner que ces phénomènes sont, à bien des égards, le prolongement des régimes de travail précaires. Si le travail non déclaré et les questions connexes concernent l'évasion fiscale, les trafics et les pratiques frauduleuses d'entreprises, il n'en demeure pas moins que ces évolutions ont un impact direct et délétère sur la S&ST.

→ Recommandations

- Offrir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs, y compris à ceux qui occupent de nouvelles formes d'emploi (le travail par l'intermédiaire des plateformes numériques, le salariat



déguisé, par exemple) et à tous les nouveaux travailleurs, aux fins d'application de la recommandation de l'UE (2003) portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants⁴.

- Inclure dans les évaluations des risques les effets à court et long terme des contrats de travail précaires renouvelables.
- Garder à l'esprit que l'employeur a toujours des obligations. Il faudrait concevoir des méthodes et une formation sur la manière d'aider les télétravailleurs, les personnes travaillant à domicile et les travailleurs en réseau à évaluer les risques auxquels ils sont exposés, à respecter les horaires de travail et à signaler à leur employeur les risques de stress et leurs contraintes (au sens de *job strain* comme facteur de stress⁵).

Les inégalités en matière de santé au travail

Les technologies disruptives telles que la « plateformes » vont entraîner une érosion progressive des compétences ainsi que des pertes d'emplois chez les travailleurs peu qualifiés, sans compétences sur l'usage des technologies. À titre d'exemple, les travailleurs du secteur du nettoyage qui ne seront pas capables de s'adapter et de trouver un emploi par le biais des plateformes numériques seront probablement poussés vers des emplois précaires avec des salaires encore plus bas et des mesures de protection de la S&ST quasi, voire totalement, inexistantes. À long terme, ces évolutions mèneront à des disparités, non seulement des salaires, mais aussi des conditions d'emploi dans le secteur du nettoyage. Par la suite, cela aura une incidence sur la santé physique et psychologique de certains groupes de la population active, ce qui entraînera des inégalités concernant la santé au travail⁶.

Une vie professionnelle dans un environnement avec de telles disparités est un signe avant-coureur d'inégalités en matière de santé au travail. Les facteurs qui influent sur le monde du travail de demain sont attribués à ces disparités et à la fragmentation de la vie professionnelle, avec des contrastes importants entre les privilégiés et les démunis au sein de la population active. On constate des différences significatives de qualifications, de compétences et de revenus. Ces différences vont faire perdurer les conditions de travail dégradées chez les travailleurs les plus vulnérables et accentuer les inégalités en matière de santé au travail au sein de la population active.

→ Recommandations

- Renforcer la formation et les qualifications de tous les travailleurs dans le domaine des nouvelles technologies numériques, afin qu'ils acquièrent les compétences et les connaissances qui per-

mettraient une réduction des disparités dues à la fracture numérique dans la vie professionnelle.

- Élaborer et mettre en œuvre sur le lieu de travail des politiques qui garantissent une rémunération équitable, des emplois sûrs et des conditions de travail décentes à tous les travailleurs quels que soient leur âge, leur sexe, leur nationalité, leur aptitude au travail et leur profession.
- Accorder une attention particulière à l'évaluation des risques en matière de S&ST chez les femmes, les migrants, les personnes âgées et les jeunes en situation de travail vulnérable, afin qu'ils puissent continuer de travailler longtemps, en bonne santé et dans de bonnes conditions de sécurité.
- Inclure le risque de violence, de harcèlement et de menaces au travail dans l'évaluation des risques. Il importe d'accorder une attention particulière à la protection des travailleuses, qui représentent en général une part disproportionnée des troubles musculosquelettiques dans le secteur de la santé, notamment dans les Ehpad et les services de soins à domicile.

Le bien-être au travail

Il est bien connu que de bonnes conditions de travail et le bien-être des travailleurs ont des conséquences sur la santé économique de l'entreprise et la productivité. Cependant, le monde du travail de demain met en question le bien-être sur le lieu de travail pour tous les travailleurs. À titre d'exemple, les nouvelles technologies accordant de la flexibilité au travailleur et à l'employeur sous-entendent souvent qu'il est possible de télétravailler dans le salon, la cuisine ou encore la chambre à coucher, etc. Le travail devient de plus en plus décloisonné. Cette évolution a des conséquences non négligeables sur la santé et le bien-être social, car elle a une incidence sur certains aspects de la S&ST. Elle crée également un conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ainsi, selon un rapport d'Eurofound, les personnes travaillant à domicile travaillent en moyenne davantage que celles qui ne travaillent pas à domicile⁷. Il a été abondamment démontré que les longues journées de travail ont des effets négatifs sur la santé.

En outre, les solutions technologiques à la disposition des employeurs sont telles qu'il leur est possible de faire travailler les salariés à la demande. En effet, la mondialisation a donné lieu à des évolutions qui transforment rapidement la société, tendant à fonctionner 24 h/24 et 7 jours/7, ce qui compromet encore davantage les aménagements sains du temps de travail. Cela peut demander en permanence au travailleur des niveaux de vigilance élevés et entraîner son incapacité à se détendre lorsqu'il s'absente du travail – autrement dit, un état de stress permanent. Cette situation a des effets

néfastes sur la santé psychologique et physique, y compris le bien-être.

Malgré l'amélioration de l'assistance technologique dans le domaine des soins de santé, le vieillissement de la population, la hausse du nombre de patients et la demande de soins individuels augmentent la pression temporelle à laquelle sont soumis les soignants et portent atteinte à leur bien-être. Cela vaut également pour les personnes qui travaillent dans des secteurs comme la restauration et le nettoyage, où la technologie améliore l'efficacité mais pourrait bien porter atteinte au bien-être des travailleurs en raison des exigences accrues en matière de *reporting* et de la surveillance numérique constante.

Dans un sens, ces technologies qui apportent de la flexibilité et renforcent l'efficacité au travail pourraient aussi créer un casse-tête en matière d'équilibre vie professionnelle–vie personnelle, accroître le stress et engendrer une exposition aux anciens et aux nouveaux risques en matière de S&ST. Toutes ces questions nécessitent une attention particulière et un investissement accru en matière de bien-être au travail.

→ Recommandations

- Veiller à ce que les employeurs et les préventeurs aient les aptitudes et les compétences nécessaires pour traiter les problèmes liés non seulement aux délimitations physiques de l'espace de travail, mais aussi à la gestion des émotions sur le lieu de travail.
- Assurer la mise en œuvre de politiques sur le lieu de travail visant à maintenir un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie personnelle aux fins d'amélioration du bien-être des travailleurs.
- Entreprendre l'évaluation des risques liés à l'impact des horaires de travail flexibles et irréguliers.
- Instaurer de nouvelles méthodes et de nouvelles technologies permettant de communiquer avec les travailleurs, dans une culture où l'on travaille en tout temps et en tout lieu.
- Investir dans des interventions sur le lieu de travail qui diminuent le plus possible les facteurs de stress induits par les nouvelles formes de travail et les nouvelles technologies, et permettent la prévention de ce stress.

Les maladies chroniques (non transmissibles)

Ces dernières décennies, les maladies non transmissibles ont été responsables de la majeure partie des coûts de santé en Europe, y compris dans les régions nordiques. Les personnes à la santé fragile voient leurs opportunités d'activités sociales et économiques foncièrement limitées – et notamment leur capacité de travail.

Le travail manuel et la pénibilité diminuent progressivement tandis que le temps passé en posi-

tion assise, y compris devant un écran, augmente. Ces changements dans la vie professionnelle se sont d'ores et déjà traduits par des troubles psychosociaux (mentaux) et musculosquelettiques, mais il n'est pas exclu que des affections comme l'obésité, l'hypertension et le diabète représentent les principaux facteurs de coûts en matière de santé dans les pays nordiques. Une part significative de ces affections est de plus en plus considérée comme étant d'origine professionnelle ou à composante professionnelle, le travail représentant alors un facteur aggravant. Les maladies chroniques vont devenir des sujets de santé et de sécurité au travail significatifs, au fur et à mesure de l'automatisation et de la généralisation du numérique dans la vie professionnelle.

La convergence de la S&ST et de la promotion de la santé au travail semble imminente, compte tenu des nouvelles technologies employées dans le cadre de la vie professionnelle et des coûts engendrés par les maladies chroniques dans la population générale. Les préventeurs doivent prendre conscience de ces évolutions et mieux se préparer afin de s'adapter à ce scénario évolutif.

→ Recommandations

- Guider les lieux de travail dans la conception d'interventions de protection et de promotion de la santé des travailleurs aux fins de prévention des troubles musculosquelettiques et psychosociaux, ainsi que des maladies chroniques comme l'obésité, le diabète et l'hypertension.
- Faciliter les interventions systémiques sur les lieux de travail visant à développer l'activité physique, à réduire le tabagisme et la consommation d'alcool et à améliorer l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle sur le lieu de travail.
- Évaluer le rôle des services traditionnels de santé au travail en matière de prévention des maladies chroniques comme l'hypertension ou l'obésité, qui peuvent être d'origine professionnelle ou à composante professionnelle, le travail représentant alors un facteur aggravant.

L'économie circulaire

L'une des réponses stratégiques au changement climatique est l'importance croissante accordée à l'économie circulaire. Ce modèle économique comprend plusieurs aspects, mais le recyclage, le reconditionnement, la remise en état et la réutilisation des produits et notamment des composants peuvent avoir une incidence directe sur la S&ST. Les blessures et accidents du travail, ainsi que les dangers auxquels sont exposés les travailleurs, sont bien documentés dans ce secteur.

Certains matériaux qui sont recyclés ou réutilisés, comme la ferraille, les composants électroniques, les piles, les huiles usagées et autres produits



chimiques, représentent des dangers directs pour les travailleurs. Indépendamment de ces dangers, il existe des risques communs aux différents types de recyclage, tels que les risques routiers, les risques liés aux machines, les accidents dus au levage et les chutes de plain-pied.

Compte tenu de l'importance croissante accordée au recyclage en tant qu'élément central de l'économie circulaire, il se peut que l'on constate une nette augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur du recyclage. Il est donc primordial de prendre conscience de l'impact de l'économie circulaire sur la santé et la sécurité au travail.

→ Recommandations

- Veiller à ce que les risques en matière de S&ST associés à l'économie circulaire soient décrits, traités et inclus dans les évaluations des risques de l'entreprise.
- Mettre en place des campagnes de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs et des préventeurs afin de mettre en évidence le lien entre l'économie circulaire et les risques en matière de S&ST.

Pandémie et S&ST

La pandémie de Covid-19 a nécessité des efforts importants de la part des préventeurs pour faire face à l'impréparation en matière de SST. En effet, cette pandémie a révélé un manque significatif de préparation aux situations d'urgence de la part des autorités nationales, y compris des organismes de S&ST. Les domaines critiques étaient le manque d'équipements de protection individuelle (EPI), le manque d'évaluations des risques chez les soignants, ainsi que dans plusieurs autres professions qui jouent un rôle essentiel (transport, police, pompiers, etc.).

La pandémie a également accéléré l'évolution du monde du travail, car elle a intensifié l'usage des outils numériques et augmenté de manière exponentielle le recours au travail à domicile. Les risques associés, auxquels vraisemblablement une faible proportion de travailleurs étaient exposés en 2019, concernent désormais une grande partie de la population active. Le télétravail est une bonne mesure de prévention de la propagation des infections au sein de la communauté, mais il est source de difficultés pour les employeurs et les travailleurs en matière d'évaluation (de prévention) des risques, notamment pour l'atténuation des facteurs de risque psychosociaux et organisationnels. Le travail isolé, les aménagements ergonomiques, les longues journées de travail, l'incapacité de se déconnecter du travail et le déséquilibre vie professionnelle – vie personnelle, source de tensions dans les relations familiales, sont quelques-uns

des problèmes qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs.

→ Recommandations

- La préparation aux situations d'urgence dans le cadre de la planification des pandémies devrait inclure la S&ST.
- Prévoir un approvisionnement suffisant en EPI certifiés des travailleurs exposés, notamment des professionnels des secteurs critiques (santé, transport, nettoyage, par exemple), pendant les pandémies.
- Envisager des interventions en matière de S&ST visant la protection de la santé physique et mentale des personnes travaillant à domicile de manière durable ou permanente.

Conclusion

Cet article donne un aperçu de quelques-uns des défis émergents et à venir en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, il fournit des recommandations spécifiques visant à relever ces défis. Les points de vue exprimés en ce qui concerne les questions relatives à la vie professionnelle en Europe, dans les pays nordiques et dans le reste du monde ne sont ni exhaustifs ni prescriptifs. Par conséquent, dans un monde en mutation rapide où des nouveautés apparaissent en permanence, il est nécessaire de continuer d'anticiper quel sera le monde du travail de demain, de déterminer les nouveaux facteurs de risque et de trouver des solutions pratiques permettant soit de s'adapter aux changements soit de remédier à leurs effets négatifs. Le groupe de travail nordique sur le monde du travail de demain continue d'affiner ses observations et ses recommandations afin de mieux relever les défis qui se posent en matière de S&ST dans un monde professionnel en perpétuelle évolution. ●

1. *Le rapport complet (en anglais), publié en septembre 2020, est accessible à l'adresse suivante :*
<https://julkaisut.valtionuuvosto.fi/handle/10024/162419>.

2. *Commission Européenne : White paper – Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust, 2020. Accessible sur :* https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

3. *Commission Européenne : EU Artificial Intelligence High-Level Expert Group, Policy and Investment Recommendations for Trustworthy AI, 26, Bruxelles, 2019. Accessible sur :* <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendations-trustworthy-artificial-intelligence>.

4. *Accessible sur :* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/>.

5. *Voir par exemple l'approche du stress par Karasek sur :* www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20175.

6. *Giammarioli A.M. – Working conditions and Health inequalities, 2019. Accessible sur :* <https://www.intechopen.com/books/safety-and-health-for-workers-research-and-practical-perspective/working-conditions-and-health-inequalities>.

7. *Eurofound : Covid-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 2020. Accessible sur :* <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/>.