



Prospective INRS - Le Travail en 2040 - 20/11/2023

Messages clés

Jennifer Clerté



Lundi
20
novembre
2023

Une démarche de prospective en 3 étapes

Composante 1 : analyse prospective

- Evolutions des modes de pilotage au cours des XXème et XXIème siècle
- 11 mutations de l'environnement des entreprises
- 12 dynamiques influant sur le travail et son organisation

Composante 2 : design fiction

- 8 entreprises et 10 travailleurs de 2040 :
 - Reflet de nouvelles modalités de pilotage
 - 8 secteurs
 - Représentant différentes conditions d'emploi et de travail

Composante 3 : Analyse des enjeux en S&ST

- Principaux risques professionnels et enjeux pour l'organisation de la prévention
- Adaptation de la prévention :
 - Opportunités
 - Stratégies
 - Montée en compétence



Composante 1 : dix tendances majeures

Un rapport au travail de plus en plus individuel

Télétravail, « l'effet cliquet »

Le numérique (logiciels, robots, système d'IA...) omniprésent

« Seul le résultat compte »

Des objectifs qui s'additionnent

Une aspiration de plus en plus grande au travail indépendant

Une gestion des entreprises complexifiée et rigidifiée

Un management complexifié et distancié

Nouveaux modes de management émergents

Difficultés de recrutements et de fidélisation des salariés



Composante 1 : quatre évolutions possibles d'ici à 2040

Une hybridation des statuts d'indépendants et de salariés pourrait se dessiner :

- instauration de modèles d'indépendants plus protecteurs
- ou
- modèle de subordination assoupli.

La poursuite du développement de nouveaux modes de management :

- crise environnementale
 - quête de sens
- => remise en cause des modes de pilotage traditionnels.

Les nouvelles technologies vont jouer un rôle ambivalent, selon l'usage qui en sera fait :

- facilitent le travail ou le rend moins pénible,
- MAIS
- pourront s'avérer **aussi bien bénéfiques que délétères** selon la prise en compte ou non du travail réel et du point de vue des travailleurs dans leur conception et implémentation.

Un possible développement de la pluriactivité :

- recours à des organisations du temps de travail jusqu'ici peu développées
 - télétravail
- => Risque d'allongement de la durée effective du travail et d'intensification de son rythme.



Composante 3 : Questions de S&ST

- ❖ **Des organisations techno-centrées** qui limitent la place du management humain et concourent à l'intensification du travail
- ❖ Des systèmes d'**évaluation quantitatives centrées sur le résultat**, au détriment d'une approche qualitative prenant en compte les conditions de travail et les moyens dont disposent les travailleurs pour réaliser leurs tâches.
- ❖ **Une raison d'être** qui ne place pas toujours la santé des travailleurs au centre des préoccupations.
- ❖ **L'évolution des attentes en matière de compétences** pourrait se faire au détriment de compétences métier qui intègrent aussi des savoir faire de sécurité.



Composante 3 : bâtir un contexte favorable à la prévention

- ❖ Maintenir et clarifier les **responsabilités en matière de prévention**,
- ❖ Intégrer l'ensemble des travailleurs sous un même régime d'assurance AT/MP
- ❖ **Maintenir un management de proximité**, agissant quotidiennement au contact des opérateurs dans un rôle de soutien, et de relai auprès des directions
- ❖ Intégrer des espaces de **délibération collective sur le travail à toutes les formes de pilotage de l'activité** pour instaurer un dialogue social et professionnel effectif, permettant une amélioration des conditions de travail, sur la base du travail réel
- ❖ Prendre en compte le travail réel et **l'impact en S&ST tout au long du cycle de vie des équipements et dès leur conception**,
- ❖ Prendre en compte les principes de prévention lors de la modification des systèmes de production liés à la décarbonation de l'économie,
- ❖ Intégrer **un socle de connaissances de bases sur la prévention** tout au long du parcours professionnel du travailleur



Composante 3 : Perspectives pour les préventeurs

❖ De nouveaux rôles :

- ❑ rôle d'accompagnement du dialogue social et professionnel au sein des organisations où ils interviennent,
- ❑ rôle d'accompagnement des transformations techno-organisationnelles

❖ De nouvelles compétences à acquérir :

- ❑ savoir exploiter les données collectées sur les lieux de travail et auprès des travailleurs à des fins de prévention collective.
- ❑ connaître les technologies et leurs implications sur l'organisation du travail

⇒ Forte nécessité de développer une veille et une expertise sur les évolutions technologiques, industrielles et managériales et leurs conséquences en S&ST.

