

## Prospective

# COMMENT POURRAIENT ÉVOLUER LES ACTIVITÉS PRODUCTIVES EN FRANCE D'ICI 2040?

CATHERINE LEVERT,  
MICHEL HÉRY  
INRS,  
direction des  
Applications

JÉRÔME BERTIN  
Aravis

PHILIPPE BIÉLEC  
CNAMTS,  
Direction  
des risques  
professionnels

STÉPHANE BINET  
INRS,  
département  
Toxicologie et  
biométrie

THOMAS COUTROT  
Dares

FRÉDÉRIC DUMALIN  
Anact

CÉCILE JOLLY  
France  
stratégie

FRANÇOIS DE JOUVENEL  
Futuribles

LOUIS LAURENT  
Anses

À partir de l'analyse des évolutions marquantes du monde du travail au cours des vingt-cinq dernières années, présentée dans le précédent numéro de la revue *HST*, différentes variables ont été identifiées. Elles ont fait l'objet de six ateliers prospectifs où ont été imaginées des évolutions possibles du monde du travail à l'horizon 2040. Cet article, deuxième d'une série de trois articles, présente le fruit de ces réflexions et les hypothèses envisagées.

### HOW COULD PRODUCTIVE ACTIVITIES IN FRANCE CHANGE BY 2040? -

*Based on an analysis of the stand-out changes in the working world over the last 25 years, presented in the preceding edition of the journal HST, various variables were identified. They were the subject of six futures workshops at which possible changes in the working world were imagined for the period up to the horizon of 2040. This article, the second of a series of three articles, presents the fruit of this prospective thinking and the hypotheses imagined.*

Dans un précédent article<sup>1</sup> de la revue *HST* (premier d'une série de trois articles consacrés à l'exercice de prospective « Modes et méthodes de production en France en 2040 - Conséquences en santé et sécurité au travail »), les évolutions du monde du travail qui ont eu une importance majeure au cours des vingt-cinq dernières années en termes de risques professionnels et de prévention ont été recensées. Il s'agissait de la phase rétrospective de l'exercice. Elle a permis d'identifier un certain nombre de variables qui, combinées, ont constitué la trame de six ateliers prospectifs au cours desquels les évolutions possibles du monde du travail à l'horizon 2040 ont été explorées, toujours dans la même logique de mettre en exergue les éléments les plus porteurs de changement en matière de santé et sécurité au travail.

Les six ateliers prospectifs, dont la méthodologie est expliquée dans l'encadré 1 et la liste des participants présentée dans l'encadré 2, étaient :

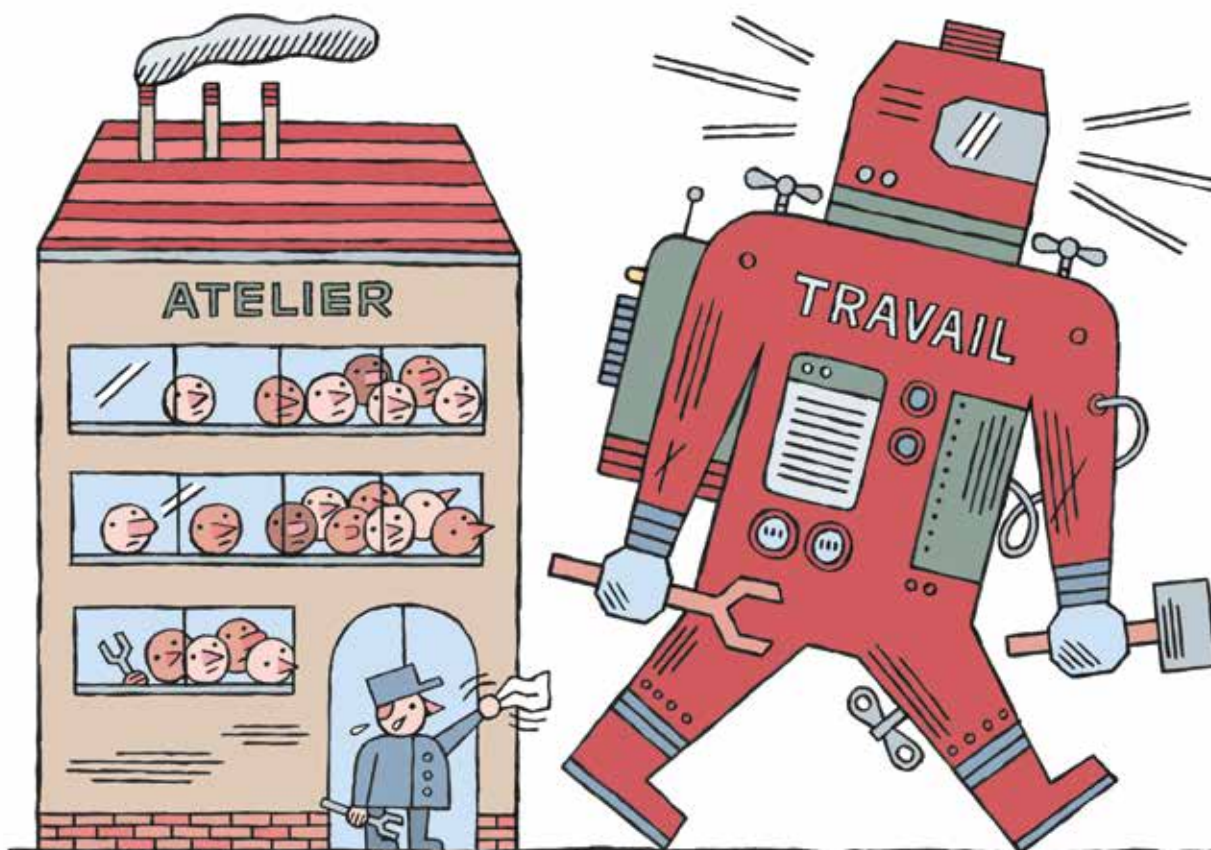
- Chaînes de valeur mondiales ou autoproduction et échanges locaux?
- Dans un monde robotisé, quelle place pour le travail de l'homme?
- La société du risque zéro?

- Travail ou emploi? De quoi avons-nous besoin pour être heureux?
- Tous entrepreneurs nomades?
- Travail prescrit ou autonome? Innovation épanouissante ou aliénante?

Les principaux résultats de ces six ateliers sont présentés ci-après. À l'initiative des participants, des thèmes identiques ont été abordés dans plusieurs ateliers, mais sous l'angle d'analyse spécifique de chaque atelier. Il en est ainsi, par exemple, de l'automatisation (dans l'industrie ou les services) qui apparaît comme un thème majeur susceptible d'influencer fortement le développement de la production dans les années à venir.

### Chaînes de valeur mondiales ou autoproduction et échanges locaux?

De nombreux produits industriels et services sont aujourd'hui conçus dans une logique mondiale. Cette mondialisation concerne la consommation: les mêmes smartphones, les mêmes voitures, le même type de restauration (prenant en compte à la marge les particularités locales) sont proposés aux habitants de la planète. La mondialisation concerne aussi la production: la fabrication au sens large de ces produits est effectuée dans le monde entier (calculs informatiques en Inde, « usine du monde »



© Jochen Gerner pour l'INRS

en Chine, etc.) dans une logique de réduction des coûts, en mettant en concurrence les entreprises et les États. Ce modèle est favorisé par le faible coût du transport et la levée de beaucoup de barrières douanières. On en connaît les conséquences en matière de désindustrialisation de la France par exemple. Ce modèle global a-t-il vocation à s'imposer partout et pour longtemps ou des alternatives peuvent-elles voir le jour? Certains éléments, de natures très diverses, peuvent plaider pour ce retour au local :

- des contraintes environnementales ou géopolitiques qui pourraient inciter à une diminution des flux de marchandises;
- le développement d'une économie (s'inspirant du modèle circulaire) qui vise à réduire les déplacements de marchandises, privilégie des modes de conception alternatifs et prolonge la durée de vie des biens de consommation, en particulier en permettant la réparation ou le recyclage. Ce déplacement de la création de valeur vers l'aval favorise le développement d'un tissu local;
- des politiques volontaristes de sauvegarde de l'emploi, qui pourraient inciter à relocaliser certaines productions à travers, par exemple, un appui à des développements technologiques;
- l'incapacité des acteurs économiques globaux à répondre à tous les besoins, laissant une place significative à des producteurs de petites séries, ou en agriculture, à des produits spécifiques comme ceux issus des AOC<sup>2</sup> ou des Amap<sup>3</sup>, privilégiant

la qualité et les circuits courts: si ce modèle n'a vraisemblablement pas vocation à être dominant, il peut représenter un gisement d'emplois non négligeable.

Au-delà des volontés politiques, ce développement des territoires peut aussi répondre à un souhait des habitants désireux de recréer des solidarités locales, à travers les Sel<sup>4</sup>, les monnaies locales ou des réseaux d'excellence dans certains domaines économiques. Cela peut aussi s'inscrire dans une logique, beaucoup moins positive, de repli, d'économie de la « débrouille » pour des personnes laissées pour compte de la mondialisation de l'économie.

Le modèle local ne doit pas nécessairement être opposé à l'existence de chaînes mondiales. Ces dernières peuvent apparaître comme la meilleure réponse, par exemple, pour des produits de très haute technologie qui nécessitent une certaine concentration de la R&D et de l'investissement. Les deux logiques pourraient donc coexister.

### **Dans un monde robotisé, quelle place pour le travail de l'homme?**

La question de l'automatisation des activités productives, aussi bien la robotisation dans les activités manufacturières que le fait de confier à des robots logiciels des activités de services, apparaît comme un des enjeux dominants de la période à venir, dans un contexte où les différences entre



industries et services ont tendance à s'estomper: « servicialisation » de l'industrie qui ne vend plus seulement un produit, mais une prestation globale, adoption des logiques de production (politiques qualité, lean management, etc.) des activités manufacturières par l'ensemble des secteurs productifs, etc.

Les développements récents de l'intelligence artificielle, et surtout les investissements massifs consentis par les plus grandes entreprises dans ce domaine, amènent aussi à se poser la question d'un changement de paradigme dans les années à venir dans le domaine de la relation homme-machine. Les études récentes consacrées à l'ampleur des capacités de remplacement du travail humain par les robots donnent des projections très contrastées. En tout cas, elles ont suscité un large débat. Faut-il suivre Frey et Osborne<sup>5</sup> dans leur pronostic de remplacement de 47% des emplois tant dans l'industrie que dans les services par un automate dans les dix à vingt ans à venir ou se fier davantage à l'estimation plus conservatrice de l'OCDE<sup>6</sup> qui, notamment pour la France, considère que moins de 9% des emplois pourraient être menacés et environ 20% plus ou moins touchés?

Au-delà de ces débats, cette robotisation semble inéluctable. Mais elle est encore mal identifiée dans son ampleur et dans sa nature: jusqu'où pénétrera-t-elle dans le monde du travail? Quel sera le développement des solutions les plus collaboratives avec l'homme: la cobotique<sup>7</sup> par exemple? Elle est ainsi susceptible d'entraîner des conséquences très diverses (et beaucoup plus

nombreuses que les quelques éléments exposés ici):

- un impact sur les emplois et en particulier les moins qualifiés: comment s'effectueraient les arbitrages entre les coûts de l'automatisation (souvent non négligeables) et le maintien d'un travail au moins partiellement manuel?
- quel sera le rôle de l'État? Prendra-t-il des mesures volontaristes en termes de redistribution de la plus-value dégagée, en particulier pour l'alimentation financière des systèmes de protection sociale, très actifs actuellement en matière de prévention des risques professionnels (cotisation sur les machines ou agents virtuels, assiette des contributions sur la valeur ajoutée, etc.);
- une robotisation accrue est-elle synonyme de possibilités de relocalisation d'activités industrielles en France, les coûts de main-d'œuvre tendant à prendre une moindre importance et le « produire local » pouvant bénéficier d'un raccourcissement des circuits de production et de commercialisation?

Les questions évidentes de partage du temps de travail, d'allocation des ressources disponibles et de formation, largement évoquées dans cet atelier, seront traitées dans d'autres thèmes.

### La société du risque zéro ?

La notion de perception du risque est liée à de nombreux facteurs à l'échelon individuel ou à celui de la société: les connaissances ou l'information disponibles, mais aussi leur absence ou leur caractère lacunaire, l'influence de relais d'opinion, l'accoutumance à une technique qui a masqué les risques



afférents, la différence de ressenti entre un risque subi et un risque choisi, les contraintes économiques ou sociales, etc. L'accélération des processus et en particulier de la circulation d'une information qui n'est pas toujours fiable donne un rôle accru à l'émotion. La question de la gestion des risques par les pouvoirs publics pourrait prendre une grande importance dans les années à venir en raison de ces paramètres: comment mettre en œuvre des politiques de santé publique ou de santé au travail conséquentes quand les rumeurs (informations non contrôlées) amplifiées par l'émotion du moment viennent percuter sans arrêt le politique, accusé tour à tour de sur ou sous-réagir sur des bases aussi volatiles?

Cela renvoie à cette notion proche qu'est l'« acceptabilité » du risque. Elle est elle-même gouvernée par divers facteurs, notamment les critères de jugement de la société et le modèle de culture de prévention dominant lequel peut suivre une logique de valorisation de la prise de risque, par exemple à travers la perception d'un rapport bénéfice/risque favorable. Selon la position où se situera le curseur au cours des années à venir, le développement de certaines innovations pourra être favorisé ou non: pour les entreprises (au moins d'une certaine taille), les critères d'e-réputation pourront avoir une influence déterminante sur le développement ou non de certaines innovations.

La technologie progresse très rapidement et la tendance est à mettre de plus en plus rapidement sur le marché des produits (réellement?) novateurs. Les méthodes d'évaluation des risques ont fait beaucoup de progrès ces dernières années, mais le rythme de leur développement est-il suffisant pour suivre l'accélération technologique? Dans le domaine de l'évaluation des dangers relatifs au risque chimique, les modèles « relation structure-activité » par exemple ne risquent-ils pas parfois d'être pris en défaut?

Le volume disponible toujours croissant de données et l'accélération de leur diffusion notamment *via* le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) ne vont pas toujours de pair avec une capacité de prise en compte efficace de l'information transmise. Un exemple est la multiplication des objets connectés, supposés aider à la maîtrise voire à l'évitement du risque. Toutefois, selon la manière dont ils seront utilisés, ils sont susceptibles d'introduire de profondes modifications dans les relations de travail, qui amèneront peut-être le législateur à intervenir pour réguler leur utilisation.

## Travail ou emploi? De quoi avons-nous besoin pour être heureux?

De façon simplifiée, la gouvernance des entreprises s'inscrit entre deux logiques qui semblent s'affronter: une logique financière à court terme, pour

### ENCADRÉ 1

#### MÉTHODOLOGIE DES ATELIERS PROSPECTIFS

Chaque atelier s'est déroulé sur une journée et rassemblait entre dix et quinze experts (chaque expert ne participant en principe qu'à un seul atelier) de formations et de métiers divers: universitaires, divers acteurs de l'entreprise (production, ressources humaines, fonctionnels SST, etc.), médecins du travail, institutionnels de la prévention des risques professionnels, partenaires sociaux, mais aussi un prix Goncourt, un élu régional, de jeunes créateurs d'entreprises, etc. Quelques membres du groupe projet, dont l'un chargé de présenter la problématique de la journée, étaient également présents.

Quelques jours avant chaque atelier, les invités ont reçu deux textes de quelques pages: l'un de présentation globale de l'exercice, commun à tous les ateliers, et un second plus spécifique de la thématique abordée. Chaque atelier a été introduit par un exposé présentant le contenu et la structuration de la journée, c'est-à-dire les quatre (exceptionnellement trois) thèmes principaux autour desquels la discussion était amenée à s'articuler. La parole était bien évidemment libre, mais l'animateur et le membre du groupe projet référent de chaque atelier ont veillé à ce que l'ensemble des thèmes identifiés soit traité.

Une synthèse des discussions a été rédigée après chacune des journées et soumise à l'ensemble des participants. Plutôt qu'un compte rendu des échanges, il s'agissait de mettre en évidence les différents items identifiés par les participants comme ceux autour desquels le futur du travail (et de la prévention des risques professionnels) pouvaient se jouer au cours des vingt-cinq années à venir, ainsi que des hypothèses de continuité ou de rupture. Ces comptes rendus ont suscité des contributions complémentaires de la part de quelques participants.

L'ensemble de cette production (synthèses et réactions) est consultable sur [www.inrs.fr/actualites/prospective-futurs-modes-production.html](http://www.inrs.fr/actualites/prospective-futurs-modes-production.html).

laquelle la rentabilité maximale immédiate est le principal objectif, au détriment du facteur humain et de la durée de vie de l'entreprise et, d'autre part, une stratégie à plus long terme dans laquelle la recherche de la compétitivité, indispensable à la survie de l'entreprise, s'accompagne d'innovation, de créativité, de méthodes de management qui prennent en compte la participation des acteurs de l'entreprise.

L'automatisation non maîtrisée quant à ses conséquences sur le travail humain, les procédures trop rigides et la pratique systématique de l'évaluation – caractéristiques de la production actuelle et de la gestion du travail – ont montré qu'elles pouvaient entraîner des conséquences dommageables pour les travailleurs, mais aussi pour les organisations et elles semblent atteindre leurs limites. Elles ne sont en tout cas pas un moyen pour assurer une hausse continue de la productivité, dans un contexte d'intensification du travail.

Si la question du sens du travail domine les débats





ENCADRÉ 2

LES PARTICIPANTS AUX ATELIERS PROSPECTIFS

Emmanuel Abord de Chatillon (IAE Grenoble), Thierry Balannec (Carsat Bretagne), Daniel Boguet (UPA), Antoine Bondéelle (INRS), Jean-Yves Boulon (Université Paris Dauphine), Amandine Brugière (Fing), Grégory Brasseur (INRS), Jérôme Chardeyron (Carsat Rhône-Alpes), Françoise Colaitis (Cap digital), Cédric Dalmasso (Mines ParisTech), Alain Delaunay (CGT), Katia Delaval (INRS), Anne Delépine (INRS), Élodie Dequaire (Cetim), Cécile Désaunay (Futuribles), François Desriaux (Santé et travail), Philippe Douillet (Anact), Céline Fabre (DomusVi), Cathie Fanton (CJD), Charles Fattal (Centre de rééducation fonctionnelle Divio), Paul Frimat (Centre de consultations de pathologies professionnelles, Lille),

Pierre Girault (Air France), Nathalie Greenan (Centre d'étude de l'emploi), Michel Guillemin (Santé globale et travail), Francis Jacq (Consultant), Philippe Jandrot (expert), Lionel Janin (France stratégie), Alexis Jenny (écrivain), Cyril Kretzschmar (Conseil régional Rhône-Alpes), Gérard Lasfargues (Anses), David Le Glanaer (CJD), Ludovic Le Goff (CJD), Christian Lesouef (FNTP), Peggy Louppe (SNCF), Joseph Lubrano (CGT), Vincent Mandinaud (Anact), André Milan (CFDT), Edwin Mootoosamy (OuiShare), Antoine Naboulet (France stratégie), Michel Petitot (CGC), Antoine Pivot (CJD), André-Yves Portnoff (Observatoire de la révolution de l'intelligence Futuribles), Philippe Prudhon (UIC),

Clément Ruffier (Anact), Laurent Quivogne (CJD), Cécile Ravallec (INRS), Martin Richer (Management & RSE), Rachel Saada (avocate), Paul Santelmann (Afp), Jean-Claude Sardas (Mines ParisTech), Henri Sterdyniak (OFCE), Jean-Michel Sterdyniak (médecin du travail), François Thabuis (agriculteur), Laurence Théry (Aract Picardie), Jérôme Triolet (INRS), Claude-Emmanuel Triomphe (Astrées), Christian Trontin (INRS), Guy Vacher (Medef), Delphine Vaudoux (INRS), Marc Veyron (Cap Gemini outsourcing services), Serge Volkoff (Centre d'étude de l'emploi), Cécile Wendling (Axa).

autour du bien-être dans l'activité professionnelle, elle ne remet pas en cause le travail lui-même, qui reste important et structurant pour la majorité des personnes. Selon des études internationales<sup>8</sup>, la France est un des pays dans lesquels la valeur « travail » est une des plus fortement constitutive de la vie des individus.

Les réponses qui seront apportées à ces questionnements influenceront fortement les évolutions des modes et méthodes de production dans les années à venir, ainsi que la nature des répercussions sur les risques professionnels et leur prévention. Le niveau de régulation institué par l'État aura une influence prépondérante à travers la protection sociale, les types de contrat de travail, les principes de redistribution, etc.

Au-delà de ces questions générales en fonction desquelles s'organisera le paysage du travail, on peut aussi citer :

- la question de l'évolution des collectifs de travail comme source de bien-être, mais aussi comme creuset et condition de la créativité: un travail de plus en plus éclaté dans l'espace et dans le temps peut-il permettre l'émergence de nouvelles formes de collectifs de travail? quelles seront leurs formes d'action? quel sera le rôle des technologies de l'information?
- l'intensification du travail et le recul de l'âge de la retraite avec leurs corollaires d'usure au travail, de dégradation de l'état de santé des personnes, notamment en fin de carrière;
- les aspirations d'une partie des jeunes générations (et de plus anciens) à concilier équilibre personnel et activité professionnelle, dans un contexte où le

chômage massif, les difficultés d'insertion stable et durable dans le marché du travail, les risques d'exclusion durable de certaines catégories peu formées peuvent changer leur rapport à l'emploi et les inciter à prendre du recul par rapport à leur vie professionnelle.

**Tous entrepreneurs nomades ?**

Même si elle n'a eu finalement qu'un effet limité sur la productivité<sup>9</sup>, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) a révolutionné durablement les modes de production et leur gestion. C'est également vrai en termes de localisation de cette production et de types d'emplois. Le « nomadisme » du travail ou le travail à distance ne sont plus seulement les conséquences forcées d'une organisation, ils peuvent aussi constituer un choix. Le rôle des TIC (Cf. article « TIC et objets connectés: quels enjeux de santé au travail? », page 108) comme accélérateurs du changement dans l'entreprise va-t-il se poursuivre?

Si le CDI reste très largement dominant dans le modèle d'emploi français, la tendance lourde des dernières décennies qui semble devoir se poursuivre est celle d'une augmentation de la flexibilité du travail. Les formes de cette flexibilité sont encore en question: plus de CDD, de durée encore plus courte? Un fort développement du travail indépendant, en particulier à travers le statut d'auto-entrepreneur, pouvant aboutir à une large substitution du contrat de travail par des contrats commerciaux? Le développement de plateformes freelance? À titre d'illustration, l'accentuation d'une tendance déjà constatée qui consiste en une

succession de trois périodes au cours d'une vie professionnelle a été envisagée au cours de l'atelier :

- jusqu'à 30 ans, une succession de contrats plus ou moins précaires, de périodes de formation ou de réorientation, de chômage;
- entre 30 et 50 ans, une stabilisation de l'emploi sous forme de CDI, parce que les entreprises ont besoin de flexibilité, mais aussi d'un volant de personnels bien formés et performants;
- au-delà de 50 ans, un retour à une flexibilité plus ou moins choisie à travers, par exemple, un statut d'auto-entrepreneur.

La question du financement de cette flexibilité se pose. Il repose aujourd'hui en grande partie sur les cotisations payées par les entreprises et les travailleurs « à statut »: si la part des emplois flexibles (ou précaires) augmente, comment les politiques sociales au sens large évolueront-elles dans un contexte de financement de plus en plus tendu? Le développement de la flexibilité peut-il générer lui-même ses limites ou de quels moyens ce modèle dispose-t-il pour les dépasser?

### Travail prescrit ou autonome?

#### Innovation épanouissante ou aliénante?

Un bilan de la situation actuelle a abouti au constat suivant:

- l'augmentation de la productivité, la recherche de la rentabilité pour maintenir leur compétitivité ou la renforcer sont devenus les moteurs essentiels des choix de gestion des entreprises, qu'elles soient industrielles ou de service;
- aujourd'hui dominant, dans l'industrie comme dans les services, les modèles de segmentation des tâches, de process très encadrés par des procédures qui détaillent chaque opération, les technologies informatiques et numériques permettant un suivi très fin, souvent en temps réel. Ces technologies ont favorisé ce morcellement dans l'objectif d'optimiser la gestion du temps de travail. En même temps, l'automatisation et la robotisation progressent partout et les opérateurs peuvent se trouver dans l'obligation de suivre le rythme imposé par la programmation de la machine;
- le corollaire de ces organisations où le travail est strictement prescrit (qu'elles s'appellent *lean management* ou autre) est la limitation de l'autonomie des opérateurs, à tous les niveaux, et de leur créativité. Des équipes dédiées, qui peuvent être éloignées du travail réel, ont la charge de l'organisation des opérations;
- les politiques qualité ont mis au centre de l'organisation la satisfaction du client. Celle-ci passerait, en plus de la fourniture de produits conformes, par l'offre de produits et/ou de services nouveaux, innovants. L'innovation permettrait à la fois d'augmenter la productivité et de conquérir

de nouveaux marchés avec des produits nouveaux/originaux et plus compétitifs, répondant aux souhaits des clients (ou visant à les anticiper). Elle apparaît comme une exigence pour la croissance voire la survie de l'entreprise et est donc présentée comme un impératif économique.

Un élément de rupture possible est apparu très important par rapport à la situation décrite ci-dessus: celui d'une panne de l'innovation. En effet, les conditions favorisant l'innovation paraissent totalement différentes de celles créées par le modèle économique décrit ci-dessus: l'innovation demande du temps de création, une dose de liberté par rapport aux prescriptions, des échanges dans un cadre collectif... Cette réflexion a renvoyé à une question qui a traversé implicitement ou explicitement les six ateliers et qui est centrale tant en termes de structuration de l'activité que de conséquences en santé et sécurité au travail ou de politiques de prévention: celui d'un monde du travail futur à – au moins – deux vitesses.

Ces aspects seront développés dans le troisième et dernier article à paraître dans le numéro 245 de la revue *HST*. ●

1. Héry M., Levert C. *Les évolutions marquantes du monde du travail au cours des 25 dernières années*. Hygiène et sécurité du travail, n° 243, juin 2016, pp. 98-103.

2. *Appellations d'origine contrôlée*.

3. *Associations pour le maintien d'une agriculture paysanne*.

4. *Systèmes d'échange locaux*.

5. [www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

6. <https://www.oecd.org/fr/els/emp/Automatisation-et-travail-ind%C3%A9pendant-dans-une-%C3%A9conomie-num%C3%A9rique.pdf>

7. *La cobotique se caractérise par l'interaction réelle, directe ou téléopérée entre un opérateur humain et un système robotique. Il s'agit d'une « robotique coopérative centrée utilisateur » (d'après Wikipedia)*.

8. European Values Studies (EVS), International Social Survey Programme (ISSP), European Social Survey (ESS), Eurobaromètres (dont celui commandé par la Commission européenne sur « La réalité sociale européenne » en 2007), Panel communautaire des ménages, Enquête européenne sur les conditions de travail, enquêtes nationales dont celles de l'Ipsos (par exemple enquête Ipsos-Edenred de janvier 2015). Baudelot C., Gollac M. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur au travail en France*, Fayard, 2003.

Ceren I. *Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe. Une comparaison à travers l'enquête européenne sur les conditions de travail*, Dares Analyses, n° 100, 2014.

9. [www.insee.fr/fr/insee-statistique-publique/connaitre/colloques/acn/pdf14/acn14-session1-3-texte.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee-statistique-publique/connaitre/colloques/acn/pdf14/acn14-session1-3-texte.pdf)

#### À noter

L'exercice de prospective « Modes et méthodes de production en 2040: quelles conséquences en santé et sécurité » fera l'objet d'une restitution à l'Assemblée nationale le 23 novembre 2016. Des précisions complémentaires peuvent être obtenues en écrivant à [production2040@inrs.fr](mailto:production2040@inrs.fr)