

Le directeur général

Maisons-Alfort, le 12 février 2024

AVIS de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

relatif à « l'état des connaissances sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs »

*L'Anses met en œuvre une expertise scientifique indépendante et pluraliste.
L'Anses contribue principalement à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement, du travail et de l'alimentation et à évaluer les risques sanitaires qu'ils peuvent comporter.
Elle contribue également à assurer d'une part la protection de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux et d'autre part à l'évaluation des propriétés nutritionnelles des aliments.
Elle fournit aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques ainsi que l'expertise et l'appui scientifique technique nécessaires à l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de gestion du risque (article L.1313-1 du code de la santé publique).
Ses avis sont publiés sur son site internet.*

L'Anses a été saisie le 25 mai 2021 par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) pour réaliser une évaluation des risques pour la santé physique et mentale des travailleurs qui exercent leur travail à distance, en tenant compte de l'impact sur les conditions de travail. Cette demande est survenue dans un contexte où le travail à distance s'était rapidement développé pour les travailleurs français après l'évolution du cadre juridique et également lors des confinements successifs liés à la pandémie de Covid-19.

1. CONTEXTE ET OBJET DE LA SAISINE

Le travail à distance (dont le télétravail) s'est largement développé en France notamment depuis la réforme du code du travail datant de 2017. En effet, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a adapté les articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail pour favoriser le recours à celui-ci, en enlevant, dans la définition même du télétravail, le critère de régularité. Le télétravail est défini comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* » (art. L.1222-9 du code du travail).

L'accord national interprofessionnel¹ (ANI) « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été signé le 26 novembre 2020. Cet accord a par la suite été étendu par arrêté du 2 avril 2021, rendant ses dispositions obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par son champ d'application. Concernant la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques, un accord-cadre a été signé le 13 juillet 2021 et publié au journal officiel au mois d'avril 2022.

La demande formulée à l'Anses par la CFTC de réaliser une évaluation des risques pour la santé physique et mentale des travailleurs qui exercent leur travail à distance, en tenant compte de l'impact sur les conditions de travail, s'inscrit dans ce contexte global d'augmentation du recours au télétravail et également d'évolution des organisations de travail. Ces évolutions sont notamment rendues possibles du fait d'une forte augmentation du recours aux technologies de l'information et la communication au sein des activités de travail.

Par ailleurs, la pandémie de Covid-19 a notablement amplifié le recours au télétravail. Il convient de noter que la Covid-19 étant à l'origine de nombreux effets sanitaires, les résultats des études visant à étudier les effets du télétravail générés durant la période pandémique sont vraisemblablement impactés par ce contexte épidémique.

2. ORGANISATION DU TRAVAIL

Au regard de son programme de travail, d'une part, et d'une forte incertitude sur l'existence de connaissances suffisantes, l'Anses n'a pas retenu de mettre en place, en réponse à la demande de la CFTC, une production d'avis sur la base d'une expertise collective. Cependant, elle a considéré comme pertinent de faire un point sur les connaissances utiles à la compréhension des enjeux, notamment sanitaires, associés au télétravail et de mener une réflexion sur la faisabilité d'engager une évaluation des risques. Dans cette perspective, l'Agence a sollicité une équipe de recherche pluridisciplinaire afin qu'elle réalise un état de l'art de la littérature scientifique disponible relative aux conséquences de la pratique du travail à distance sur la santé des travailleurs.

État de l'art des connaissances

L'Anses a demandé au laboratoire d'épidémiologie en santé au travail et ergonomie (Ester) de l'Institut de recherche en santé environnement travail (Irset) de réaliser cet état de l'art de la littérature scientifique disponible. Plus particulièrement, il a été demandé à l'Irset :

- d'analyser les pratiques de télétravail au niveau international ;
- de réaliser une description de la littérature scientifique disponible sur les effets défavorables du travail à distance sur la santé physique, mentale et sociale, en distinguant les éléments rapportés par les études avant et pendant les différentes phases de la pandémie de Covid-19 ;
- de rapporter les démarches de prévention existantes et/ou mises en place ;

¹ L'accord national aborde, dans ses différents chapitres, la mise en place du télétravail, l'organisation du télétravail, l'accompagnement des collaborateurs et des managers, la préservation de la relation de travail avec le salarié, la continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail, la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure, le comité de suivi paritaire.

- d'effectuer un recensement des équipes de recherche françaises mobilisées sur le sujet.

L'ensemble des résultats de ce travail figurent dans le rapport de l'Irset intitulé « Télétravail : effets sur la santé et les conditions de travail - Revue de la littérature » (2023), publié sur le site internet de l'Anses.

Nomination d'experts rapporteurs et discussions en Comité d'experts spécialisés « Agents physiques et nouvelles technologies »

À la suite de cette revue de littérature, l'Anses a nommé deux experts rapporteurs (une ergonome et un psychologue du travail) afin de mettre en perspective pour l'agence les principaux éléments qu'elle pourrait retirer de ce travail de recherche.

L'ensemble a été présenté et discuté avec le comité d'experts spécialisé (CES) « Agents physiques et nouvelles technologies » de l'Anses les 21 septembre et 18 octobre 2023.

L'Anses a analysé les liens d'intérêts déclarés par les experts avant leur nomination et tout au long des travaux, afin d'éviter les risques de conflits d'intérêts au regard des points traités dans le cadre de ce travail. Dans le cas présent, cette analyse a porté sur les experts rapporteurs nommés ainsi que les membres du CES « Agents physiques et nouvelles technologies ».

Les déclarations d'intérêts des experts sont publiées sur le site internet : <https://dpi.sante.gouv.fr/>.

Élaboration de l'avis de l'agence

Sur la base de ces travaux, l'Anses présente, dans le présent avis hors évaluation de risques sanitaires, les principaux constats qu'elle formule concernant les effets du télétravail sur la santé et les suites qu'elle entend donner à ces réflexions.

3. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE L'AGENCE

Le rapport de l'Irset aborde en premier lieu les réalités diverses auxquelles la notion de télétravail renvoie dans la littérature scientifique, ainsi que les définitions juridiques et réglementaires du télétravail en France et au sein de l'Union Européenne.

Il examine ensuite comment analyser la modalité de télétravail dans le contexte global du travail. En effet, le télétravail modifie l'organisation et l'environnement de travail. Il transforme également le degré de contrôle que l'employeur a sur son organisation. Il interroge enfin l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

La revue de la littérature a permis de documenter deux aspects :

- l'impact du télétravail sur les conditions de travail et l'activité des salariés ;
- les effets du télétravail sur la santé et les comportements de santé (activité physique, nutrition, consommation de substances psychoactives, consommation de soins).

Cette revue de la littérature repose sur une méthodologie rigoureuse ; elle a été réalisée à partir de la consultation de nombreuses ressources bibliographiques (Cairn, ScienceDirect, PsycArticles, Sage Journals, Google Scholar), en plusieurs temps (avril 2022, juillet 2022 et septembre 2022). Les données relatives au télétravail recueillies avant la pandémie de Covid-

19 ont été distinguées de celles obtenues au début de la pandémie (printemps 2020) et après le début de la pandémie (à partir de l'été 2020).

Le télétravail : une définition juridique qui recouvre des réalités très différentes

Le recours au travail à distance, sous différentes formes, est de plus en plus fréquent. Le terme « télétravail » apparaît dans ce cadre comme un vocable générique qui recouvre des réalités parfois très différentes. En effet, plusieurs définitions et terminologies sont utilisées au sein de travaux de recherche pour décrire le télétravail (par exemple, le travail à distance et le e-travail) (Eurofound et ILO 2017). Une note de l'Organisation Internationale du Travail (ILO 2020) clarifie les concepts de « travail à distance » (*remote work*), « télétravail » (*telework*) et « travail à domicile » (*work at home* ou *home-based (tele)work*) qui se chevauchent partiellement et sont définies par référence au lieu habituel de travail. Cette typologie et les définitions associées peuvent fluctuer à travers le temps en fonction de l'évolution des organisations du travail et de l'environnement technologique. Les termes « télétravail » ou « télétravailleurs » utilisés dans la suite de cet avis font référence au télétravail à domicile et/ou dans des lieux dédiés (espaces de *coworking*, etc.), ce qui représente la très grande majorité des situations de télétravail rapportées dans la littérature. En France, une définition juridique du télétravail² existe dans le code du travail tout comme dans de nombreux pays européens.

Les chiffres présentés dans le rapport de l'Irset concernant l'étendue de la pratique du télétravail (à domicile ou dans d'autres lieux) sont nombreux mais non concordants, car ils dépendent des définitions considérées, des méthodes utilisées pour les produire et des périodes considérées. À titre d'exemple, en 2019, il y avait entre 4 et 5 % de télétravailleurs réguliers (au moins une fois par semaine) en France (Hallépée and Mauroux 2019 ; Beatriz et al. 2021 ; EuroStat 2022). Dans le contexte de la pandémie de Covid-19, la proportion de télétravailleurs, pour les personnes ayant travaillé au moins une heure durant le premier confinement (17 mars au 10 mai 2020), a atteint 47 % (Insee 2020). La proportion de télétravailleurs réguliers a par la suite diminué avec la levée des restrictions gouvernementales (Dares 2022). Chez les cadres, elle était de 22 % en février 2020, aurait atteint 81 % pendant le premier confinement en 2020 puis 66 % en octobre 2021 (Anact-Aract et Apec 2022).

Des données scientifiques encore insuffisantes pour caractériser précisément les enjeux de santé

Les effets négatifs du télétravail sur la santé, le bien-être et la vie sociale et familiale sont étroitement liés à son contexte d'application social et juridique. La disponibilité de ces données spécifiques au contexte français est essentielle à la compréhension des mécanismes en jeu. La transposition à la situation française de travaux réalisés à l'étranger dans des contextes économiques et socio-culturels différents est à faire avec précaution. La littérature actuellement disponible concernant les effets du télétravail sur la santé dans des contextes comparables à celui de la France et hors pandémie s'avère par ailleurs relativement pauvre (quantitativement et qualitativement).

Les données les plus anciennes ne sont plus représentatives de la situation actuelle du fait du développement rapide de cette modalité de travail depuis 2019 et de l'évolution des dispositifs technologiques associés. De même, les études récentes ont débuté au plus fort de la

² Article L1222-9 du Code du travail : « Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

pandémie de Covid-19 et sont donc dépendantes d'un contexte social et sanitaire très particulier. Elles sont difficilement interprétables quant aux effets attribuables au télétravail hors période de crise.

Pour l'ensemble de ces raisons, les données scientifiques actuellement disponibles et relatives aux effets sanitaires apparaissent empreintes de biais et limitent l'intérêt de recourir dès à présent à une évaluation des risques sanitaires.

Une littérature scientifique qui décrit des effets potentiels sur la santé et l'activité de travail

Au-delà de certains bénéfices avancés du télétravail pour l'entreprise (continuité du service en cas d'évènement empêchant l'accès aux locaux de travail habituels, productivité, etc.) et pour le travailleur notamment en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et malgré les limites identifiées ci-dessus, l'examen de la littérature met en évidence des effets potentiels négatifs sur la santé des travailleurs et sur l'activité de travail.

Il s'agit d'effets indésirables sur la santé physique et mentale (troubles musculo-squelettiques, effets visuels, perturbation des rythmes circadiens, comportement alimentaire et addictif, accidentologie, risques psychosociaux, ...), sur les relations sociales et familiales (articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale) mais aussi des conséquences sur l'activité de travail (augmentation des exigences en matière de réactivité et disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles, de l'implication...).

La littérature met ainsi en exergue des déterminants qu'il conviendrait de documenter systématiquement dans des travaux de recherche, afin d'être pris en compte dans de futures expertises : caractère subi ou choisi du télétravail, statut familial, genre³, catégories socioprofessionnelles, accès à la médecine du travail, etc.

L'existence de publications qui mettent en évidence de tels effets invite à attirer l'attention des acteurs de la santé au travail.

Une nécessaire mobilisation des acteurs de la santé au travail spécifique à ces nouveaux contextes de travail

Prévention des risques professionnels

En matière de prévention des risques professionnels, l'Anses rappelle qu'en application du Code du travail, l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non. Il est ainsi tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

L'exercice du travail dans un lieu qui n'est pas sous la responsabilité directe de l'employeur soulève de fait plusieurs interrogations :

- sur l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité du Code du travail en raison du caractère privé du domicile du télétravailleur ;
- le changement de la nature des interactions sociales au travail, notamment du fait de l'utilisation d'interfaces technologiques qui limitent les interactions informelles entre collègues et le repérage d'éventuelles difficultés, comme le mal-être, la fatigue, etc.

³ L'analyse de genre prend en compte les différences de situations de travail et de vie des femmes et des hommes (Anact, 2016 : <https://www.anact.fr/les-conditions-de-travail-ont-elles-un-sexe-0>).

L'Anses souligne que le télétravail est une forme d'organisation de travail à part entière qui ne se limite pas à la pratique du travail dans un autre lieu. Il doit donc être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels afin que des mesures de prévention, portant à la fois sur l'organisation du travail, la formation et l'information de l'ensemble des managers ou encore sur l'aménagement des postes de travail des personnes concernées, soient mises en place.

L'Anses souligne qu'en raison de la spécificité de chaque entité de travail, la recherche et la mise en œuvre de mesures de prévention nécessitent l'implication des différents acteurs de terrain (employeurs, travailleurs et leurs représentants, acteurs de la prévention des risques professionnels) afin de faire émerger des solutions préventives qui tiennent compte de la réalité des situations de travail et des activités des télétravailleurs. Cette prévention doit intégrer les différentes composantes de la santé : physiques, mentales et sociales.

L'Anses suggère que les acteurs de la prévention des risques professionnels de terrain soient impliqués dans des approches de type recherche-interventionnelle. Ces approches permettront à la fois une plus grande précision dans l'analyse des causes et la mise au point de dispositions adaptées aux réalités et aux spécificités du télétravail dans une organisation donnée.

Dans son rapport d'étude, l'Irset a identifié des pistes de prévention des risques professionnels applicables au télétravail déjà formulées par des organismes comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Agence d'information de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail (EU-OSHA), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou l'Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité (ONAPS) :

- la formulation par l'employeur de directives claires pour rendre effectives les mesures de sécurité pour les travailleurs qui télétravaillent ;
- l'établissement de politiques et procédures de télétravail favorisant le soutien des télétravailleurs (achat d'équipement, technologie, mobilier et fournitures de bureau, etc.) ;
- la mise à disposition d'un soutien managérial et technique, ainsi que des services d'assistance spécifiques (pour le téléphone, Internet, l'équipement, etc.) utilisables à partir du domicile. En effet, en plus de la nécessité de se former aux nouveaux outils numériques, qui peuvent s'accompagner d'une charge mentale augmentée, se pose la question de la formation des managers à la gestion des travailleurs à distance et à la promotion de la santé sur le lieu de télétravail.

À titre d'exemple, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose une matrice des enjeux sociaux, organisationnels, individuels et collectifs du télétravail et a produit en février 2021 une série d'outils pratiques à destination des entreprises pour faciliter la mise en œuvre du télétravail tout en promouvant la qualité de vie au travail. Ce kit propose des méthodes et outils concrets adaptés à différents types de structure (privée ou publique) accompagnant le recours au télétravail comme modalité d'organisation du travail.

Surveillance des risques professionnels

L'Anses recommande de prendre en compte le télétravail dans le cadre de la surveillance des risques professionnels. Elle devrait notamment permettre d'apprécier les situations de travail,

d'évaluer les expositions des professionnels à domicile, et de suivre l'état de santé de l'ensemble des travailleurs, quels que soient leurs statuts.

Recommandations de recherche

Le terme « télétravail » renvoie à des réalités, des activités, des organisations et des modes de régulation très différents. Il apparaît donc essentiel de systématiser la clarification du mode de télétravail investigué dans les études et les recherches. Cela permettra d'améliorer le recueil de données (au travers de travaux de recherche, d'enquêtes nationales, etc.) et d'améliorer l'évaluation des effets du télétravail sur la santé.

Une évaluation des risques pour la santé liés à la pratique du travail à distance ne pourra débuter que lorsqu'un nombre suffisant de données, indépendantes de la période influencée par la Covid-19, seront disponibles. Afin de disposer d'un meilleur socle de connaissance quant aux effets du télétravail sur la santé physique, mentale et sociale et ainsi être en mesure d'en évaluer de façon robuste les risques potentiels, plusieurs modalités de recueil de données et de recherche mériteraient d'être renforcées :

- l'analyse du télétravail *via* les enquêtes nationales menées par les acteurs de la statistique publique (Dares, Insee, ...), en considérant l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés du privé ou de la fonction publique ou indépendants. La prise en compte de l'ensemble des déterminants dont l'évolution rapide des technologies qui accompagnent le télétravail, ses modalités et son organisation constitue un enjeu important en matière d'actualisation de ces enquêtes ;
- le développement et la pérennisation de la surveillance épidémiologique des effets du télétravail par la conduite d'études hors situation de pandémie et depuis la généralisation du télétravail avec l'accord national interprofessionnel de 2020 ;
- le développement d'approches pluridisciplinaires permettant d'apprécier l'ensemble des déterminants, les mécanismes biologiques comme sociaux qui sous-tendent la survenue des effets sur la santé et le bien-être (physique, social et mental), aussi bien favorables que défavorables. Une liste des déterminants essentiels à considérer devrait être élaborée par les acteurs de la recherche.

Les effets du télétravail sur la santé apparaissant complexes et très contrastés, il est important de compléter les approches quantitatives (de type épidémiologique) par des travaux portant sur l'observation et l'analyse de l'activité réelle de travail en situation de télétravail. Des travaux d'observations d'activité devraient permettre de mieux restituer la réalité et le vécu de ces nouvelles organisations de travail. Le contenu du travail réel est parfois difficile à percevoir, que ce soit pour les chercheurs qui investiguent le sujet, les managers qui encadrent des travailleurs à distance ou encore les travailleurs qui modifient sans toujours s'en apercevoir leur organisation de travail, ce qui est susceptible d'induire une charge cognitive et professionnelle supplémentaire. Au-delà des effets directs du télétravail sur la santé, l'Anses recommande par ailleurs d'identifier et documenter les éventuels effets indirects ou en rebond⁴ du télétravail, qu'ils soient positifs ou négatifs : effets sur la famille, les relations familiales et

⁴ Les effets négatifs du télétravail peuvent ne survenir qu'après une période de découverte du télétravail, pendant laquelle la nouveauté et les avantages sociaux ou organisationnels sont immédiatement perceptibles (l'intensification du travail, la charge mentale liée à l'utilisation de multiples outils numériques, la fatigue qui en découle, l'éloignement social au travail, etc.) (Irset, 2023).

sociales, la mise en place de nouvelles organisations comme les espaces flexibles de travail, etc.

Par ailleurs, l'Anses rappelle que tous les travailleurs ne sont pas concernés par la possibilité de télétravailler, ce qui peut créer des situations d'injustice ou vécues comme telles. Elle souligne l'intérêt de documenter l'impact que cette exclusion pourrait avoir sur le collectif de travail et par conséquent sur les conditions de travail et la santé des non télétravailleurs.

Discussion et ouverture

La question du télétravail, de ses effets positifs et de ses risques, devrait être intégrée dans un contexte plus global de dérèglement climatique, par exemple comme solution de remédiation (limitation de la consommation d'énergie liée aux déplacements pendulaires domicile-travail), ou comme source d'aggravation (consommations énergétiques supplémentaires liées aux infrastructures de communication nécessaires au travail à distance).

Au regard des recommandations ci-dessus, la thématique du télétravail et de ses effets sur la santé devra être inscrite aux questions à la recherche des futurs appels à projets de recherche du Programme national de recherche Environnement-Santé-Travail (PNR-EST).

L'Anses s'engage enfin à reconsidérer, au regard de nouvelles connaissances scientifiques qui seraient produites, la faisabilité de réaliser une évaluation des risques sanitaires liés à la pratique du télétravail.

Pr Benoit VALLET

MOTS-CLÉS

Télétravail, travail à distance, travail à domicile, effets sanitaires, organisation de travail, santé travail, Covid-19.

Telework, remote work, work at home or home-based (tele)work, health effects, work organization, occupational health, Covid-19.

BIBLIOGRAPHIE

Anact. Associer télétravail et qualité de vie au travail [Internet]. 2021. Disponible sur : <https://sway.office.com/cMKpUINI1exLjPbL?authid>

Anact-Aract, Apec. Télétravail des cadres : entreprises et managers à la recherche de nouveaux équilibres [Internet]. 2022 Jan. Disponible sur : <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/teletravail-des-cadres--entrepri.html>

Beatriz M, Erb LA, Beque M, Mauroux A, Casteran-Sacreste B, Pisarik J. Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? Dares Analyses [Internet]. 2021 [cited 2022 Apr 5];(44). Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-etaient-les-conditions-de-travail-en-2019-avant-la-crise-sanitaire>

Dares. Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en mars 2022 [Internet]. 2022. Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/activite-et-conditions-demploi-de-la-main-doeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19-mars-2022>

Eurofound and ILO. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work [Internet]. Geneva: Publication Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office; 2017. Disponible sur : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm

EuroStat. Statistics | Eurostat [Internet]. 2022 [cited 2022 Apr 27]. Disponible sur : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en

Hallépée S, Mauroux A. Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? | Dares. Dares Analyses [Internet]. 2019 [cited 2022 Apr 4];(51). Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail>

ILO. COVID-19: guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work [Internet]. Geneva: International Labour Organization; 2020. Disponible sur : https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Insee. Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions - Insee Focus - 207 [Internet]. 2020 [cited 2022 Apr 27]. Disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229#consulter>

CITATION SUGGÉRÉE

Anses (2023). Avis de l'Anses relatif à « l'état des connaissances sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs » (saisine 2021-SA-0091). Maisons-Alfort : Anses, 10 p.

ANNEXE 1

Présentation des intervenants

PRÉAMBULE : Les experts membres de comités d'experts spécialisés, de groupes de travail ou désignés rapporteurs sont tous nommés à titre personnel, intuitu personae, et ne représentent pas leur organisme d'appartenance.

Rapporteurs

Sandrine CAROLY - Professeur en Ergonomie, Laboratoire PACTE (UGA), Polytech'Grenoble
Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON - Professeur titulaire de la Chaire de psychologie du travail du Conservatoire National des Arts et Métiers.

PARTICIPATION ANSES

Coordination scientifique

M. Rémi POIRIER – Chef de projets scientifiques – Unité d'évaluation des risques liés aux agents physiques – Anses.

Contribution scientifique

M. Henri BASTOS – Adjoint au directeur de l'évaluation des risques sanitaires, responsable du domaine « Santé environnement et santé travail », directeur scientifique « santé travail » – Anses

M. Thomas BAYEUX – Chef de projets analyses socio-économiques – Direction Sciences sociales, Économie et Société – Anses

M. Olivier MERCKEL – Chef de l'unité d'évaluation des risques liés aux agents physiques – Anses

Mme Aurélie NIAUDET – Adjointe au chef de l'unité d'évaluation des risques liés aux agents physiques – Anses.

Secrétariat administratif

Mme Sophia SADDOKI – Assistante de l'unité d'évaluation des risques liés aux agents physiques – Anses

CONTRIBUTIONS EXTÉRIEURES

Rapport de convention de recherche et développement : « Télétravail : effets sur la santé et les conditions de travail » - Revue de la littérature (2023) ; Mme Florence CROS, Mme Julie BODIN, M. Marc FADEL, M. Alexis D'ESCATHA, M. Yves ROQUELAURE.

<https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2021SA0091-Anx-RapportCRD.pdf>