



Université de Lille

Faculté d'Ingénierie et Management de la Santé (ILIS)  
Master Ingénierie de la Santé

**MIERSMAN Mélanie**

La COVID-19 et le monde du travail :  
**Quels sont les risques apparus et/ou  
accentués à la suite de la pandémie COVID-  
19 dans le monde du travail et comment y  
faire face ?**

Sous la direction de : Pr Guillaume GARCON

Mémoire de fin d'études de la 2ème année de Master

Année Universitaire 2020-2021

Master 2 Ingénierie de la Santé  
Parcours Qualité-Environnement-Santé-Toxicologie

**Membres du jury :**

**Président du jury :** Dr DENAYER Franck-Olivier  
Maître de conférences

**Directeur de mémoire :** Pr GARCON Guillaume  
Professeur de Toxicologie

**3ème membre du jury :** Mme VILCOT Elise  
Conseillère prévention des risques professionnels à la

MEL

**Date :** 27 septembre 2021

Faculté d'Ingénierie et Management de la Santé

42 rue Ambroise Paré

59120 LOOS

## **Remerciement :**

Je voulais dans un premier temps remercier mon directeur de mémoire, le Professeur GARCON, pour sa disponibilité, son aide et ses conseils qui m'ont aidé et orienté dans ma réflexion et ma rédaction.

Je tiens également à remercier Dr DENAYER, président de soutenance et Mme VILCOT, 3ème membre de mon jury pour me permettre de soutenir ce mémoire.

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux personnes qui ont répondu et partagé mon questionnaire pour la réalisation de ce mémoire.

## Table des matières :

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Glossaire : .....                                                                 | 5  |
| Table des figures : .....                                                         | 6  |
| Table des tableaux : .....                                                        | 7  |
| Introduction : .....                                                              | 8  |
| I) La COVID-19 et ses impacts : .....                                             | 10 |
| A) Apparition d'un nouveau virus : .....                                          | 10 |
| B) Transmission du virus : .....                                                  | 11 |
| C) Symptômes de la COVID-19 : .....                                               | 12 |
| D) La COVID-19 en chiffre : .....                                                 | 13 |
| E) L'impact économique de la COVID-19 : .....                                     | 16 |
| F) La COVID-19 et le monde du travail : .....                                     | 17 |
| II) Etude de l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs : .....                 | 20 |
| A) Méthodologie : .....                                                           | 20 |
| B) Résultats : .....                                                              | 21 |
| C) Discussion : .....                                                             | 25 |
| III) Risques et conséquences : .....                                              | 29 |
| A) Risque biologique : .....                                                      | 29 |
| B) Risques allergiques et chimiques : .....                                       | 29 |
| C) Risques psycho-sociaux : .....                                                 | 30 |
| D) Risque économique : .....                                                      | 35 |
| E) Risques pour la santé : .....                                                  | 36 |
| F) Autres risques : .....                                                         | 38 |
| a) Risque(s) lors de la remise en route après un temps d'arrêt : .....            | 38 |
| b) Risque d'hyperconnexion : .....                                                | 38 |
| IV) Impact de la pandémie de COVID-19 en fonction des secteurs d'activité : ..... | 40 |
| V) Moyens/solutions pour y faire face : .....                                     | 44 |
| A) Obligation de l'employeur : .....                                              | 44 |
| B) Moyens de prévention : .....                                                   | 45 |
| a) Diminuer la transmission du virus : .....                                      | 46 |
| b) Communication préventive : .....                                               | 47 |
| c) Mesures spécifiques : .....                                                    | 48 |

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| d) Prévenir les RPS : .....                           | 50 |
| e) Télétravail et précaution à prendre : .....        | 52 |
| f) Suivi des cas confirmés ou probables : .....       | 53 |
| g) Pass sanitaire et vaccination obligatoires : ..... | 54 |
| Conclusion : .....                                    | 56 |
| Bibliographie.....                                    | 58 |
| Annexes.....                                          | 66 |

## **Glossaire :**

SARS-CoV-2 : Syndrome Respiratoire Aigu Sévère-Coronavirus

COVID-19 : COronaVirus infectious Disease 2019

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

PCR : Polymerase Chain Reaction

RPS : Risques Psycho-Sociaux

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

RH : Ressources Humaines

DRH : Directeur des Ressources Humaines

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

PRA : Plan de Reprises d'Activités

PDP : Plan de Prévention

EPI : Equipement de Protection Individuel

PGE : Prêt Garanti par l'Etat

DIY : Do It Yourself

FFP : Fédération de la Formation Professionnelle

PIB : Produit Intérieur Brut

TAR : Tour Aéro-Réfrigérantes

## **Table des figures :**

*Figure n° 1 : Apparition et évolution de la Covid-19 dans le monde*

*Figure n°2 : Schéma de la chaîne de transmission du virus (source : Les risques liés aux agresseurs biologiques COVID-19 - Prof. Rachid CHAIB)*

*Figure n°3 : Symptômes de la COVID-19 (source : solidarité-sante.gouv)*

*Figure n°4 : Taux de létalité et de contagiosité du virus de la COVID-19 (source : Le Monde)*

*Figure n°5 : Nombre moyen de nouvelles hospitalisations quotidiennes (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr))*

*Figure n°6 : Nombre moyen de nouvelles entrées en soins critiques quotidiennes (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr))*

*Figure n°7 : Taux d'occupation des hôpitaux (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr))*

*Figure n°8 : Tranche d'âge des répondants du questionnaire*

*Figure n°9 : Catégories socio-professionnelles des répondants du questionnaire*

*Figure n°10 : RPS auxquels ont été confrontés les répondants*

*Figure n°11 : Niveaux de stress, d'anxiété et de déprime depuis l'apparition de la COVID-19 des répondants*

*Figure n°12 : Graphique des évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant crise sanitaire pour l'ensemble des actifs occupés (source : DARES, enquête TraCov)*

*Figure n°13 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a eu peu d'impact (source : [DARES.travail-emploi.gouv.fr](http://DARES.travail-emploi.gouv.fr))*

*Figure n°14 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une intensification du travail (source : [DARES.travail-emploi.gouv.fr](http://DARES.travail-emploi.gouv.fr))*

*Figure n°15 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une forte dégradation des conditions de travail (source : [DARES.travail-emploi.gouv.fr](http://DARES.travail-emploi.gouv.fr))*

*Figure N°16 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une accalmie (source : [DARES.travail-emploi.gouv.fr](http://DARES.travail-emploi.gouv.fr))*

*Figure n°17 : Gestes barrières (source : gouvernement)*

## **Table des tableaux :**

*Tableau n°1 : Catégorie des RPS avec les facteurs de risques et des exemples*

*Tableau n°2 : Préconisation en fonction des RPS*

## **Introduction :**

Début janvier 2020, on apprend la découverte d'un nouveau coronavirus en Chine responsable de pneumonies virales à Wuhan depuis fin 2019 : le coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère (SARS-CoV-2 / Syndrome Respiratoire Aigu Sévère-Coronavirus) connu dorénavant comme le virus de la COVID-19 (COroNaVirus Infectious Disease 2019). L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) regroupe des experts pour essayer de trouver les recommandations adéquates pour freiner ce nouveau coronavirus et en comprendre les origines. Des cas ont été détectés en dehors du pays et à travers le monde accompagnés d'une augmentation de contaminations. L'OMS déclare l'urgence de santé publique à portée internationale le 30 janvier 2020 [1] et depuis le 11 mars 2020, elle qualifie la COVID-19 de pandémie [2], cela signifie que l'épidémie est désormais mondiale.

En France, des cas avaient été détectés le 24 janvier 2020 par des personnes s'étant rendu à Wuhan [1]. A partir de là, le nombre de nouveaux cas dans le pays n'a fait qu'augmenter. Durant le premier confinement, le pays et surtout son économie sont à l'arrêt. Dans le monde du travail, les commerces dits non essentiels comme les magasins de prêt-à-porter sont fermés, mais également les restaurants ou encore les loisirs comme les cinémas afin de réduire les contacts et ainsi la transmission du virus. Seuls les établissements dits "essentiels" comme par exemple les supermarchés restent ouverts, ceux qui le peuvent sont en télétravail, sinon en chômage partiel.

L'apparition de ce coronavirus a bouleversé l'organisation en milieu professionnel, que ce soit sur site ou chez soi. Face à cette situation exceptionnelle, les entreprises ont modifié leurs activités en la réduisant, la réorganisant ou encore en fermant. Mais cela a également conduit à de nouveaux risques ou une accentuation de certains notamment les risques psychosociaux, particulièrement avec la mise en place intensive et rapide du télétravail face au caractère soudain et inédit de la pandémie. Pour pouvoir reprendre progressivement, le monde du travail a dû s'adapter pour permettre aux professionnels de travailler en toute sécurité.

Ce mémoire s'intéresse aux risques dans le monde du travail qui ont découlé directement et/ou indirectement du virus de la COVID-19, ce qui permettra une fois les risques analysés de mettre en place des moyens préventifs matériels et organisationnels pour permettre aux sociétés de continuer leur activité tout en garantissant la sécurité des travailleurs. Cet ouvrage regardera les impacts de la pandémie en fonction des secteurs d'activité et comportera également une étude pour voir les impacts physiques, sociétaux et mentaux sur les actifs suite à l'apparition de la maladie.

## I) La COVID-19 et ses impacts :

### A) Apparition d'un nouveau virus :

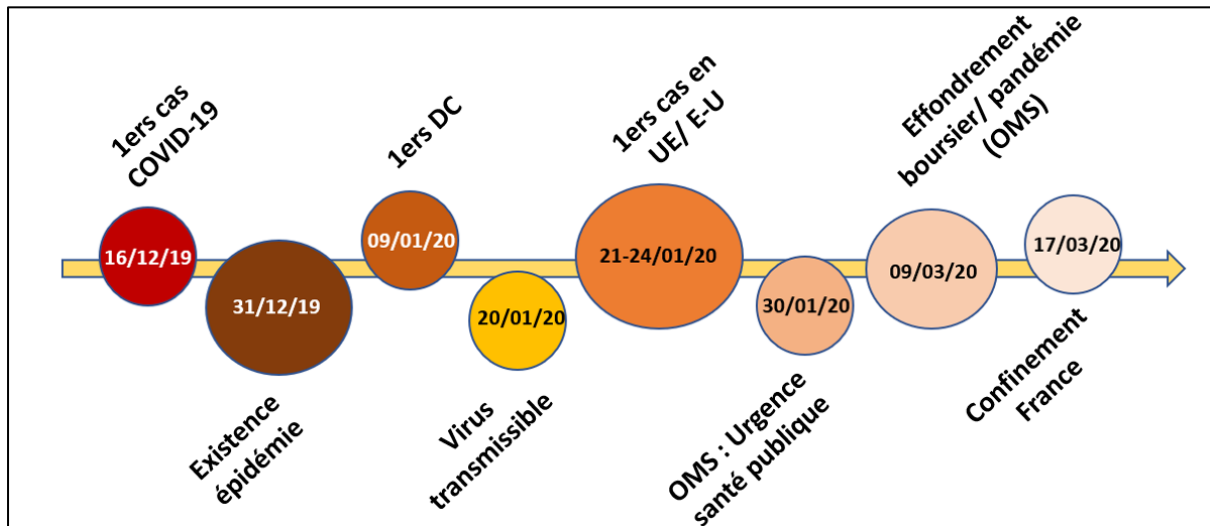


Figure n° 1 : Apparition et évolution de la Covid-19 dans le monde

Le 30 novembre 2017 dans une communication scientifique réalisée par l'institut de virologie de Wuhan, il est estimé que les recombinaisons possibles du coronavirus chez les chauves-souris pourraient amener à de nouvelles maladies. Deux ans plus tard, le 16 décembre 2019 le premier cas officiel de COVID-19 est détecté à Wuhan en Chine. S'ensuit les jours qui suivent de plusieurs foyers de pneumonies dans la même ville. Le 31 décembre 2019, l'existence de l'épidémie est rendue publique par les autorités sanitaires de Wuhan, Pékin et l'OMS [4].

Alors que le premier décès de la COVID-19 est annoncé le 9 janvier 2020, le 20 janvier 2020, la Chine annonce que le virus est transmissible entre les humains (transmission interhumaine) alors que l'on croyait que c'était les animaux qui pouvaient le transmettre. Puis viennent les premiers cas identifiés en Europe et aux Etats-Unis entre le 21 et 24 janvier 2020 par des personnes revenant de Chine [4].

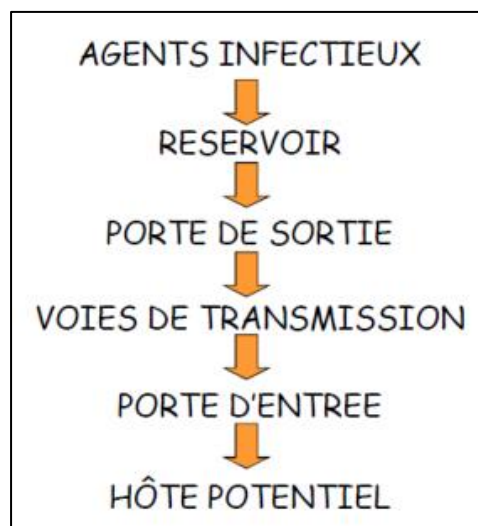
L'OMS qualifiera l'épidémie d'urgence de santé publique le 30 janvier 2020. Le lendemain, les Français vivant en Chine sont rapatriés et le 14 février, les premiers cas de COVID-19 sont recensés en Afrique. Le 9 mars, les bourses européennes s'effondrent et l'OMS annonce désormais la COVID-19 comme une pandémie. [4] Quelques jours plus tard, le 17 mars 2020, la France est confinée jusqu'au 11 mai 2020. La figure n°1 résume chronologiquement ces événements marquants de l'apparition et l'évolution de la COVID-19 dans le monde. Par la

suite il y aura 2 autres confinements nationaux : du 30 octobre au 15 décembre 2020 puis du 3 avril au 3 mai 2021. Durant ces confinements, seuls les établissements dits “essentiels” restent ouverts et beaucoup d’entreprises mettent en place le télétravail quand c’est possible.

## **B) Transmission du virus :**

Plus d’un an après sa découverte et les premiers confinements, nous en connaissons davantage sur le virus et la maladie.

Le coronavirus est une famille de virus responsable de plusieurs maladies allant du simple rhume à des formes plus graves comme des détresses respiratoires aiguës. Un virus est un agent infectieux nécessitant un hôte (généralement une cellule) pour se répliquer [5]. Cependant il a une certaine durée de vie et donc persistance sur les surfaces allant de quelques heures à quelques jours [6] mais la transmission est principalement via les particules expulsées lorsque l’on respire ou éternue par exemple (de personne à personne). C’est un virus très contagieux qui se transmet donc par les gouttelettes qui peuvent être visibles comme les postillons mais la plupart du temps elles sont invisibles et les plus petites gouttelettes peuvent rester en suspension. Concernant la chaîne de transmission, elle est composée de 6 maillons qui sont (figure n°2) :



*Figure n°2 : Schéma de la chaîne de transmission du virus (source : Les risques liés aux agresseurs biologiques COVID-19 - Prof. Rachid CHAIB) [5]*

L’agent infectieux (ici le virus de la COVID-19) va se développer soit sur des surfaces contaminées (réservoir inanimé) soit chez un salarié (réservoir vivant) et être la source de l’infection. Puis il va quitter le réservoir par la porte de sortie qui peut être les voies

respiratoires lors de toux ou d'éternuement. La transmission peut être soit directe (en contact des agents infectieux sortant du réservoir) soit indirecte (contact avec des objets ou surfaces contaminés) et la voie d'entrée peut se faire par différentes voies : respiratoire, muqueuse (en touchant par exemple ses yeux avec des mains contaminées) ou digestive (en mettant ses mains contaminées à la bouche). Pour finir l'hôte potentiel est la personne qui sera réceptive face à l'agent infectieux parce que son système immunitaire est affaibli ou parce qu'elle ne possède pas les anticorps nécessaires [5].

On peut donc être contaminé par projection de gouttelettes contaminées par une personne atteinte de la COVID-19 lors de discussions, d'éternuements ou encore de toux. Mais elles peuvent aussi se déposer sur des surfaces comme les tables ou sur les mains, on peut donc être contaminé aussi par contact physique direct en touchant des objets contaminés comme des poignées de porte ou encore des poignées de mains. Les contacts étroits avec une personne infectée sont le principal mode de transmission de la maladie.

### **C) Symptômes de la COVID-19 :**

La durée d'incubation de la COVID-19, c'est-à-dire « la période qui s'écoule entre la contamination de l'organisme par un agent pathogène infectieux et l'apparition des premiers signes de la maladie » (source : Larousse) est en moyenne de 3 à 5 jours mais peut aller jusqu'à 14 jours [7].

Les principaux symptômes de la maladie sont de la fièvre ou des sensations de fièvre tels que des frissons, une toux sèche et de la fatigue. Mais elle peut également provoquer, la perte de l'odorat et du goût, des maux de têtes, des courbatures, une congestion nasale, des nausées, des vomissements ou encore des diarrhées (figure n° 3). Dans les cas les plus graves il y a des difficultés respiratoires (douleurs et/ou oppression thoraciques), essoufflement, température élevée ou encore perte d'appétit. Ces formes graves peuvent conduire à l'hospitalisation voire le décès [2] [3].

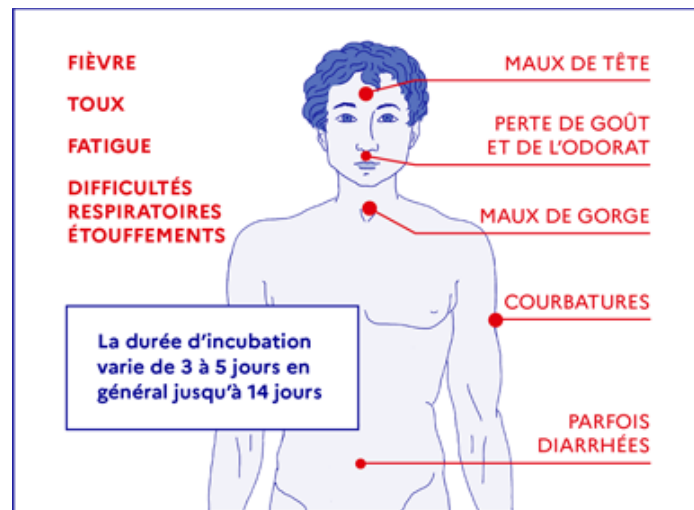


Figure n°3 : Symptômes de la COVID-19 (source : solidarité-sante.gouv) [8]

Toutes les tranches d'âges sont touchées mais les personnes de plus de 65 ans représente environ 90% des décès [9]. Il existe des symptômes prolongés (gêne respiratoire, trouble de la mémoire, fatigue,...) qui peuvent durer de quelques semaines à quelques mois.

Une des problématiques est que beaucoup sont asymptomatiques et donc ne sachant pas qu'ils sont contagieux, ne vont pas prendre des dispositions supplémentaires pour éviter la propagation du virus. Ayant des symptômes très similaires à d'autres maladies comme la grippe, le seul moyen actuel pour confirmer un cas de COVID-19 est de faire un test biologique via par exemple un contrôle PCR ou encore un test antigénique.

#### **D) La COVID-19 en chiffre :**

Comme nous pouvons le constater sur la figure n°4, le taux de létalité (soit "le nombre de personnes qui ayant contracté une maladie, meurent de cette maladie pour 1000 personnes, pour une année donnée" (source : INED) [10] montrant ainsi la virulence de la COVID-19 est inférieur à 3% et son indice de contagiosité est de 1,5 à 3,5 [4]. L'indice de contagiosité correspond au "nombre moyen de personnes contaminées par une personne atteinte d'une certaine maladie contagieuse" (source : wikitionnaire [11]).

La COVID-19 est plus contagieuse et létale que les coronavirus auxquels nous sommes exposés chaque année. Par comparaison, l'indice de contagiosité de la grippe espagnole (qui avait provoqué également une pandémie entre 1918 et 1919)

est de 2,2, le rhume de 2 ou encore la grippe saisonnière de 1 avec également un taux de létalité supérieur [12].



Figure n°4 : Taux de létalité et de contagiosité du virus de la COVID-19 (source : Le Monde) [13]

Au 17 mai 2021, il y a eu 163,7 millions de cas de COVID-19 dans le monde avec 3,4 millions de décès [14]. Concernant la France à la même date, nous sommes à 5.786.999 d'infections et 111.197 décès [15]. Même s'il y a un taux de guérison important, les nombreux confinements et mesures prises au travail ont pour objectif d'augmenter les gestes barrières pour freiner la propagation du virus donc le nombre de cas et ainsi réduire les hospitalisations notamment en réanimation qui ont été saturées. Pendant le premier confinement, on avait enregistré au moment le plus fort, 3578 nouvelles personnes hospitalisées pour le 3 avril 2020 (figure n°5) avec pour le même jour le plus haut nombre de nouvelles entrées en soins critiques soit 691 (figure n°6). Lors des 2 autres confinements qui ont suivi, on a relevé 2858 nouvelles hospitalisations quotidiennes le 7 novembre 2020 et 2148 pour le 13 avril 2021 (figure n°5). Concernant les entrées en soins critiques, il y a eu 442 nouvelles entrées quotidiennes le 10 novembre 2020 et 495 le 12 avril 2021 (figure n°6).

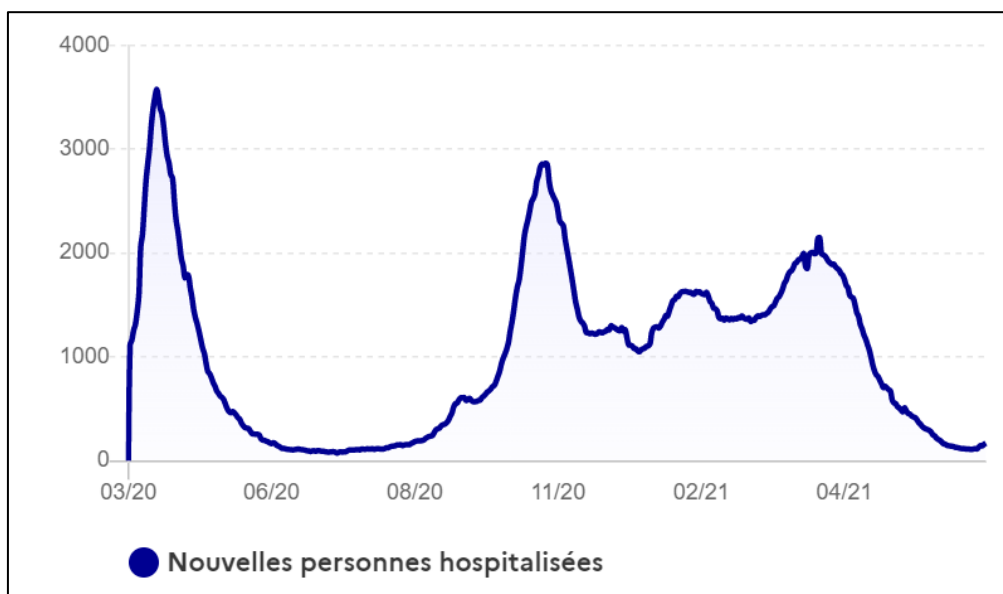


Figure n°5 : Nombre moyen de nouvelles hospitalisations quotidiennes (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr)) [16]

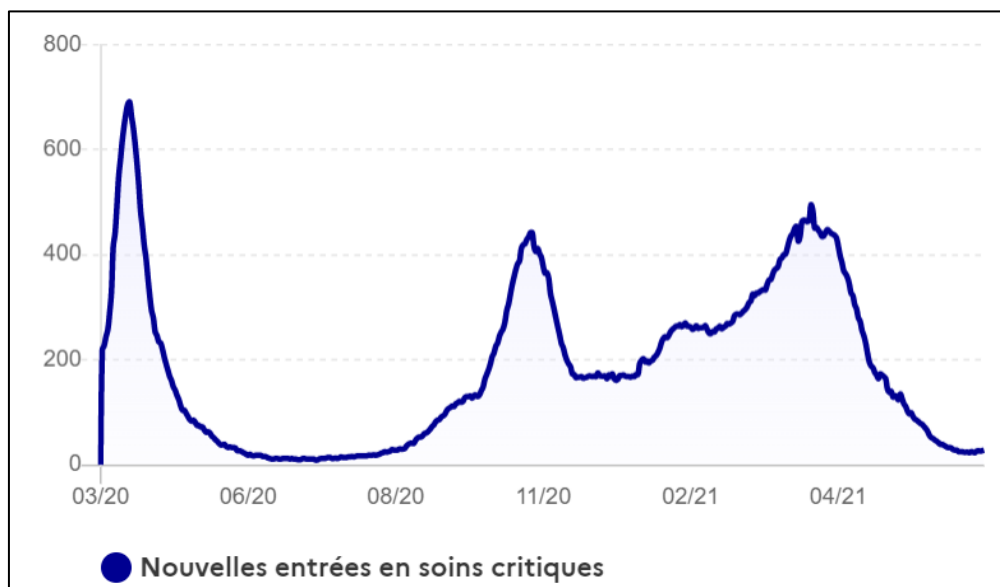


Figure n°6 : Nombre moyen de nouvelles entrées en soins critiques quotidiennes (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr)) [16]

Ces chiffres démontrent bien la virulence rapide du virus et le nombre important de lits d'hôpitaux utilisés. Cela correspond en taux d'occupation à 138,8% le 8 avril 2020 (1er confinement), 96,9% le 16 novembre 2020 (2ème confinement) et 118,6% le 26 avril 2021 (troisième confinement) soit des hôpitaux complètement saturés [16] comme le montre la figure n°7.

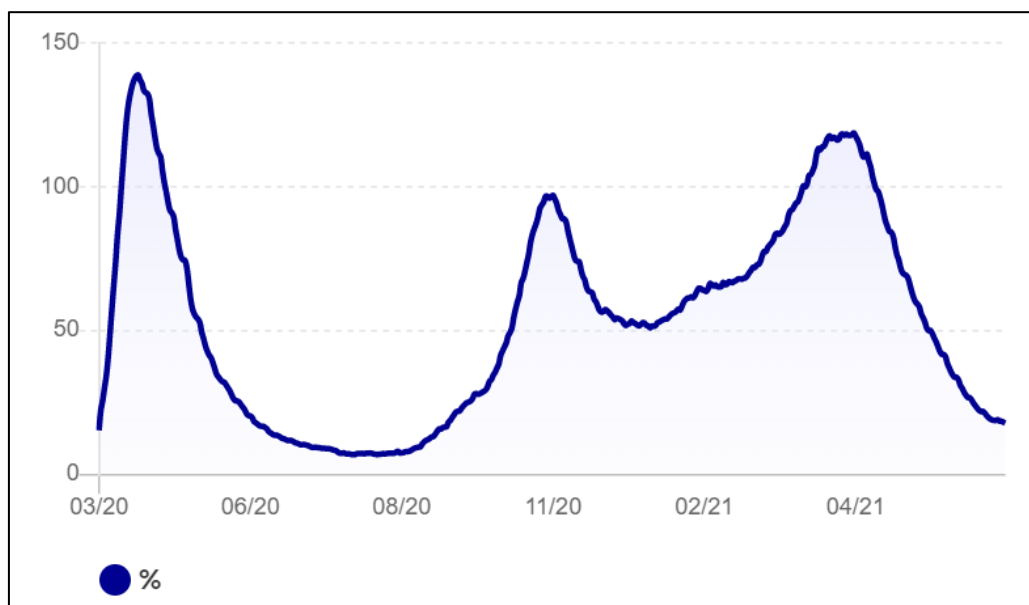


Figure n°7 : Taux d'occupation des hôpitaux (source : [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr)) [16]

A cause de sa forte viralité et de sa contamination par proximité humaine, mais également du nombre croissant de cas et d'hospitalisation, le but est de diminuer les contacts pour couper la chaîne de transmission (figure n°2).

De par sa forte contagiosité entraînant une saturation des hôpitaux et la présence des asymptomatiques qui peuvent continuer de transmettre sans le savoir, avec ou sans symptômes le virus de la COVID-19 est un virus dangereux dont il faut se protéger.

### **E) L'impact économique de la COVID-19 :**

En mettant les activités du pays à l'arrêt, son économie l'est aussi. En effet, sur l'année 2020 avec l'apparition de la pandémie et la mise en place des confinements, la France a perdu (-7,9%) de son Produit Intérieur Brut (PIB) sur un an et une baisse de (-6,6%) pour la zone euro [17].

Le PIB étant le produit intérieur brut aux prix du marché visant à "mesurer la richesse créée par tous les agents, privés et publics, sur un territoire national pendant une période donnée" (source : INSEE [18]).

En effet, la consommation des ménages (et donc leurs dépenses) a chuté pendant l'année avec une baisse de (-7%) principalement lors des confinements. Beaucoup de

personnes ont économisé n'ayant pas de vision sur l'avenir. De plus, avec la fermeture de certaines entreprises et la baisse des activités, la France a moins produit. La diminution des transports et du tourisme a également affecté le PIB [17].

Afin de pouvoir redémarrer les activités et l'économie du pays, il était important de trouver des solutions pour garder l'équilibre entre les contraintes de continuité économique et la prévention des risques sanitaires. Mais en changeant nos habitudes professionnelles et notre environnement de travail, cela peut générer d'autres risques. Notamment le télétravail qui a eu un fort impact sur les risques psychosociaux (RPS) et la santé des télétravailleurs avec un risque de dépression qui a doublé depuis 2019 [19].

### **F) La COVID-19 et le monde du travail :**

Les conditions de travail vont représenter à la fois l'aspect matériel avec par exemple les moyens de travail, les contraintes physiques. Mais aussi les aspects organisationnels avec le rythme de travail, l'autonomie, le temps de travail ou encore les aspects psycho-sociaux avec les relations et les conflits de valeurs. Ces conditions de travail vont avoir un impact sur les risques d'accident mais également le développement de maladies professionnelles comme les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) [20].

En plus d'avoir le risque de contracter la maladie COVID-19 représentant ainsi un risque biologique dans certains domaines, cette dernière est responsable indirectement d'autres risques. En effet, pour éliminer le virus les méthodes utilisées comme la désinfection vont causer dans certains cas des problèmes allergiques avec l'utilisation de produits chimiques (risque allergique/chimique). D'un point de vue sanitaire, on a pu constater une accentuation de problèmes de santé comme les troubles musculosquelettiques lors de mauvaises postures pendant le télétravail (risque pour la santé). Ce dernier a notamment provoqué une accélération des risques psychosociaux avec par exemple des sentiments d'isolement. Économiquement, avec les fermetures temporaires de beaucoup d'établissements, les activités réduites ou encore le chômage partiel, cela a provoqué une augmentation de la précarité et des problèmes économiques (risque économique). La COVID-19 est également

responsable d'autres risques comme celui de l'hyperconnexion. De tous ces risques rencontrés ou accentués, ceux que l'on va retrouver le plus sont les RPS avec l'augmentation notamment du télétravail.

Tous les secteurs d'activités n'ont pas été impactés de la même façon. Certains ont dû stopper, d'autres ralentir ou au contraire accélérer le rythme. C'est le cas pour le milieu sanitaire et plus particulièrement hospitalier. Comme on a pu le voir avec les taux d'occupation des lits d'hôpitaux (cf figure n°7), cela à entraîner une charge de travail plus importante pour les professionnels de la santé. Certaines entreprises ont pu s'adapter avec notamment le télétravail ou encore une réorganisation des services. Mais malheureusement pour certains secteurs comme le secteur culturel, les salariés ont dû être en chômage partiel. C'est pourquoi on ne va pas retrouver les mêmes risques partout, certains subiront une intensification du travail et d'autres une insécurité quant à perdre celui-ci.

Cette situation inédite ne pouvant durer dans le temps, notamment d'un point de vue économique où le pays était "à l'arrêt", il fallait trouver des solutions d'endiguement et s'adapter à une reprise du travail pendant cette pandémie. Dans un premier temps, le télétravail a permis notamment lors des confinements de maintenir l'activité de certains postes pouvant travailler à distance mais éviter également la perte d'emplois. Puis avec l'apparition des nouvelles connaissances sur le virus, on a pu trouver des solutions pour reprendre en présentiel et limiter la contagion au travail.

C'est pourquoi je me suis intéressée dans le cadre de ce mémoire aux risques qui ont résulté de l'apparition de la COVID-19 dans le milieu professionnel.

Je traiterai donc la problématique suivante : Quels sont les risques apparus et/ou accentués à la suite de la pandémie COVID-19 dans le monde du travail et comment y faire face ?

Pour y arriver, il y aura dans un premier temps une étude menée sur un panel de 194 professionnels afin de recueillir les risques et les impacts physiques, sociétaux et mentaux de la pandémie sur ces derniers. Puis, s'ensuivra une analyse des différents risques engendrés par la COVID-19 directement et indirectement dans le monde du travail ainsi que les différences entre les secteurs d'activités. Dans la dernière partie

de cet ouvrage, on y retrouve les différentes solutions préventives à mettre en place pour éliminer ou réduire les risques qui auront été analysés en amont. Du fait de la multitude et de la diversité des secteurs d'activité et des métiers, ce mémoire s'est concentré sur les risques les plus communément rencontrés dans le monde du travail.

Pour répondre à la problématique de ce mémoire, un questionnaire a été réalisé et distribué dans le but de recueillir les différents ressentis des professionnels mais également l'impact de la pandémie dans leur métier et sur leur santé. Ce qui permettra d'avoir dans un premier temps un aperçu des impacts de la pandémie sur les travailleurs que ce soit au niveau de leurs santés physiques et mentales mais également de leurs relations, des risques générés par celle-ci et des solutions mises en place dans leurs sociétés pour y faire face.

## **II) Etude de l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs**

**:**

### **A) Méthodologie :**

Le questionnaire comporte 15 questions, est à destination de tous professionnels et se réalise en moins de 5 minutes (3 minutes environ). La première partie consiste à recueillir les informations sur les caractéristiques des personnes à savoir leur âge (par tranche de 10 ans), leur domaine d'activité. Mais également leur catégorie socio-démographique avec des exemples afin que les répondants puissent mieux se retrouver dans celles-ci [21] :

- Agriculteur exploitant ;
- Artisan, commerçant, chef d'entreprise ;
- Cadre et profession intellectuelle supérieure (Ex : cadre administratif, professeur, commercial, ingénieur...) ;
- Profession intermédiaire (Ex : instituteurs, infirmière, assistante sociale,...) ;
- Employé (Ex : secrétaire, pompier, vendeur,...) ;
- Ouvrier ;
- Retraité.

Puis dans un second temps, il est demandé à quel(s) risque(s) ils étaient confrontés dans leur profession à la suite de la COVID-19. J'ai listé une série de risques que j'ai pu observer dans mon domaine professionnel (industrie agroalimentaire) ainsi que dans d'autres ces derniers mois afin de les vérifier avec les répondants. Les risques psychosociaux représentant une partie importante, une question à part entière a été créée pour détailler les RPS selon les catégories du rapport Gollac (cf III)C) Risques psycho-sociaux).

Puis le questionnaire s'intéresse aux mesures prises face à ces risques avec leurs avis dessus (s'ils les ont trouvées suffisantes et s'ils auraient aimé d'autres mesures en plus).

La dernière partie est orientée sur les ressentis des professionnels : leurs niveaux de stress, d'anxiété et de déprime, leurs ressentis face au télétravail et leurs relations avec leurs collègues. Mais également leurs ressentis face à des changements

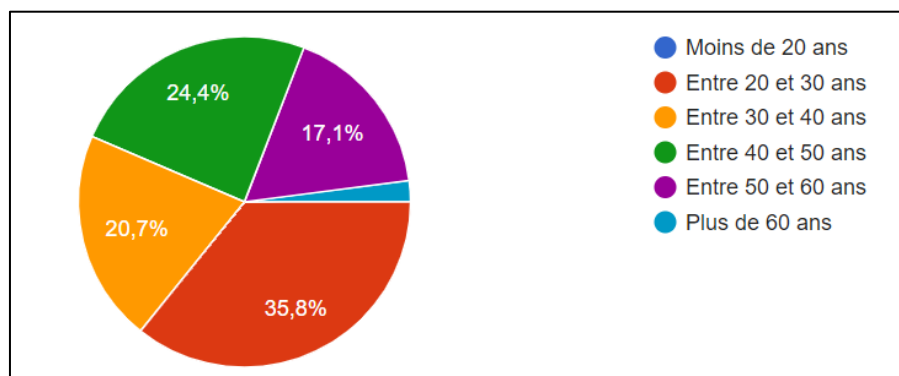
comportementaux (irritabilité, pleurs,...) et physiques (fatigue, maux de tête,...). Le détail des questions est disponible en annexe 1.

Ce questionnaire a été diffusé pendant 4 semaines du 21 juin 2021 au 19 juillet 2021 et a été diffusé en ligne sur les réseaux sociaux, réseaux personnels et professionnels, par mail,...les résultats ont été recueillis via des graphiques à l'aide du logiciel Google Form.

## **B) Résultats :**

Le questionnaire représente un échantillon de 194 personnes actifs durant la crise sanitaire de la COVID-19. Le détail des réponses est en annexe 2.

Concernant les caractéristiques de notre panel, nous avons un équilibre au niveau des âges des répondants comme on peut le constater avec la figure n°8 ci-dessous :



*Figure n°8 : Tranche d'âge des répondants du questionnaire*

Mais nous ne retrouvons pas cet équilibre dans les catégories socio-professionnelles (figure n°9) où l'on découvre très clairement une dominante pour la catégorie des cadres et professions intellectuelles :

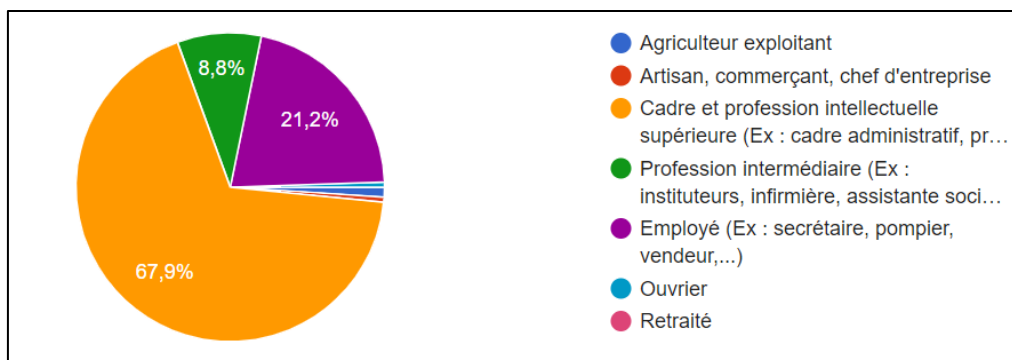
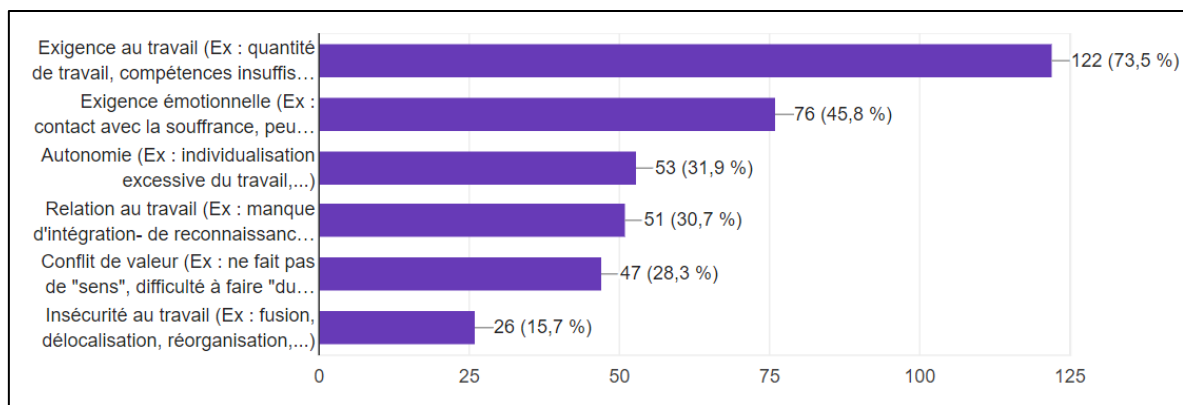


Figure n°9 : Catégories socio-professionnelles des répondants du questionnaire

Concernant les domaines d'activité, cela est très variable. En effet, on a des professions venant : de l'éducatif, du commerce, de l'administratif, mais également du BTP, de l'hôtellerie, de la publicité ou encore de l'aérien, des assurances, du nucléaire,...Cependant les trois branches les plus représentées sont : le milieu sanitaire (26,9% soit un quart du panel), l'industrie (16,1%) et l'administratif (15%). Nous avons donc un panel majoritaire de cadre et profession intellectuelle, de tout âge et domaine.

Pour la partie sur les risques, nous observons très clairement une tendance : celles des RPS où plus de 86,5% ont répondu y avoir été exposés. Les 2 autres risques qui sont les plus retrouvés sont le risque sanitaire (40,6%) et le risque microbiologique (+ de 40,6%). Un quart ou moins des personnes ont été impactés par les risques chimiques-allergiques (23,4%), économiques (19,3%) et physiques (25%).

Plus précisément pour les RPS, quand nous demandons à notre panel (qui ont été impactés par ces risques) à quels RPS (selon la méthode GOLLAC, cf III)C) Risques psycho-sociaux) ils ont été exposés, nous distinguons également une tendance qui est celle des exigences au travail (figure n°10) avec 73,5% de réponses. Vient ensuite les exigences émotionnelles (45,8%) et l'autonomie (31,9%). Le risque le moins cité est l'insécurité au travail (15,7%).



*Figure n°10 : RPS auxquels ont été confrontés les répondants*

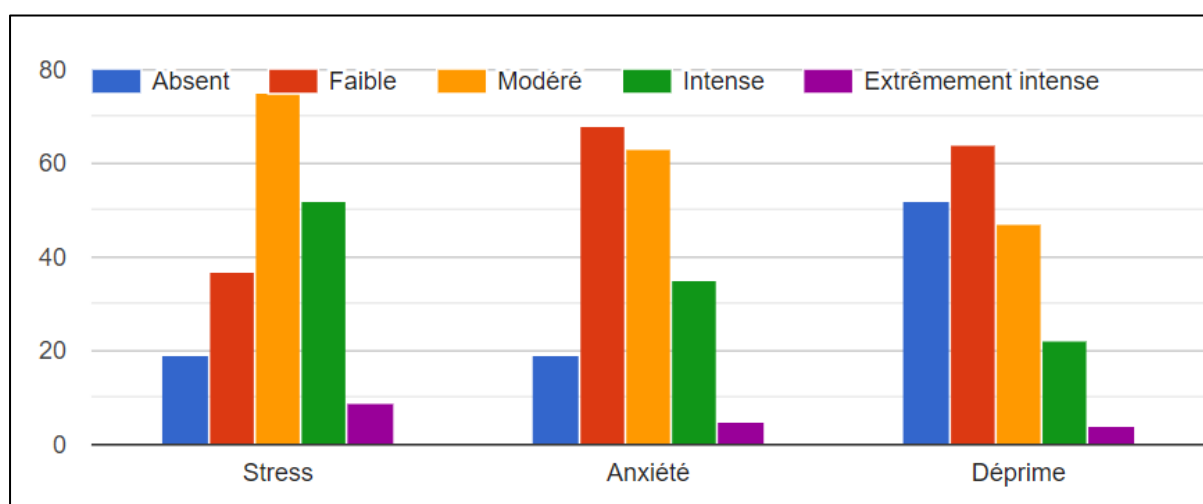
Pour la partie des mesures mises en place dans leur société, nous remarquons moins de tendances marquées. La mesure qui a été la plus retrouvée pour réduire ces risques est celle de l'utilisation d'outils de communication à distance pour deux tiers du panel comme les mails, les visioconférences avec par exemple les logiciels Skype, Teams ou encore le téléphone (67%). Vient ensuite la mise en place du télétravail (57,8%) et la désinfection et le nettoyage renforcé des locaux (56,2%). Pour la moitié des répondants, il y a eu également la mise en place de communication de prévention avec des affiches par exemple (47,6%) et des aménagements sur le lieu de travail comme un sens de circulation dans les couloirs, l'achat de plexiglass (51,4%). Certains ont également reçu une aide psychologique (19,5%), la création de groupe de paroles (11,4%) et des formations sur les nouveaux outils de communication par exemple (16,2%). Des répondants ont précisé en plus des réponses proposées, qu'ils avaient reçu un accompagnement managérial personnel, des aménagements de plannings et d'horaire, mais également la mise en place de séance de sophrologie.

Face à ces solutions pour faire face aux risques liés à la COVID-19 sur le lieu de travail, la plus grande majorité des répondants (65,1% au total) ont trouvé cela suffisant (45,5%) voire très satisfaisant (20,6%). Pour une plus petite partie (33,9% au total) cela était donc insuffisant (21,7%) voire très insuffisant (12,2%).

Lorsque nous demandons quelles autres mesures ils auraient aimé avoir pour réduire ces risques, nous allons retrouver dans les réponses les solutions évoquées dans la question sur les mesures mises en place dans la société (pour ceux pour qui elles ne sont pas mises en place). Mais nous allons aussi beaucoup retrouver des solutions liées à la communication que ce soit avec sa hiérarchie ou ses collègues afin d'avoir

davantage de soutien avec des groupes de paroles, des accompagnements psychologiques et des temps d'échange par exemple.

Concernant la dernière partie du questionnaire sur les ressenties des professionnels, nous avons commencé sur les niveaux de stress, d'anxiété et de déprime depuis l'apparition de la COVID-19 dans les professions. Pour les aider dans leurs réponses, nous avons défini certains termes pour éviter les confusions : le stress comme tension nerveuse excessive et l'anxiété comme trouble psychique causé par la crainte d'un danger. Nous remarquons que majoritairement cela tend plus sur des niveaux faibles ou modérés à tous les stades comme nous pouvons le constater sur la figure n°11 ci-dessous :



*Figure n°11 : Niveaux de stress, d'anxiété et de déprime depuis l'apparition de la COVID-19 des répondants*

On distingue de légères différences. Le stress a été ressenti majoritairement de manière intense ou modérée, l'anxiété davantage faible ou modérée et pour finir la déprime principalement faible ou absente.

Sur la question du télétravail, plus de la moitié des répondants ont été en télétravail (67,2%). Parmi eux, une majorité (64,7% au total) l'ont bien vécu (38,5%) voire très bien (26,2%). Et 27,7% ne l'ont pas bien vécu, voire pas du tout bien vécu (7,7%).

Concernant la relation avec les collègues, pour plus de la moitié des répondants (58,4%) elle n'a pas changé. Pour ceux pour qui cela a changé (41,6%), c'est en grande partie positif. En effet chez ces derniers, pour presque la moitié (48,5%) ils décrivent une relation bien depuis l'apparition de la COVID-19 voire très bien (pour 22,3%). Une plus petite partie décrit leur relation comme mauvaise (27,7%) ou très mauvaise (1,5%).

Pour finir, les participants du questionnaire ont ressenti des différences dans leur comportement ou physiquement. Les comportements qui ressortent le plus depuis la COVID-19 sont l'irritabilité (42,7%) et la difficulté de concentration (38%) puis viennent l'isolement (31,3%) et les pleurs (7,8%). Un quart des participants n'ont remarqué aucune différence. Nous avons relevé également d'autres différences dans les réponses comme la désorganisation, la difficulté à arrêter ses tâches ou encore plus de crainte à côtoyer les personnes inconnues.

Concernant les différences physiques, nous observons une tendance qui est la fatigue pour plus de la moitié du panel (63,7%). Plus d'un tiers des répondants (39,5%) ont ressenti des troubles du sommeil et/ou de l'insomnie et moins d'un quart du panel ont eu des problèmes de peau (13,7%), des troubles gastro-intestinaux (13,2%), des maux de tête (21,6%) ou rien du tout (18,4%). Nous pouvons également relever d'autres réponses en commentaire qui sont revenues assez souvent qui sont la prise de poids et les problèmes/douleurs au dos.

### **C) Discussion :**

En ce qui concerne les caractéristiques des répondants, nous pouvons remarquer que nous avons moins de répondants pour les catégories de moins de 20 ans et de plus de 60 ans car cela peut s'expliquer par le fait que ceux de moins de 20 ans sont en étude et pas forcément encore dans le monde du travail, et ceux de 60 ans n'ont pas forcément accès aux réseaux sociaux qui étaient les principaux moyens de communiquer le questionnaire ou sont à la retraite.

Nous avons une grande diversification dans les catégories socio-professionnelles : on a une grande majorité de cadre et profession intellectuelle supérieure, il aurait été intéressant de voir l'impact et les ressentis pour les autres catégories comme celle avec les ouvriers ou les agriculteurs afin de voir s'il existe des différences entre celles-

ci. Les branches les plus représentées dans le questionnaire (milieu sanitaire, industrie et administratif) représentent les domaines scolaires et professionnels dans lequel a été diffusé le questionnaire.

Au niveau des risques rencontrés, ceux listés dans le questionnaire ont bien été retrouvés chez les répondants. Nous pouvons donc voir qu'avec l'apparition de la pandémie, les professionnels ont été confrontés à plusieurs risques et plus particulièrement aux RPS. De manière globale, la COVID-19 a eu un impact modéré sur les répondants sauf pour les risques psychosociaux qui ont eu un effet important avec une tendance sur l'augmentation des exigences au travail puis les exigences émotionnelles. En effet, selon une enquête TraCov de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) en janvier 2021 (sur des actifs, hors activité partielle totale ou fermeture administrative), la crise sanitaire a conduit pour un travailleur sur 4 à une hausse de l'intensité de travail [22].

Le risque le moins relevé dans le panel est celui de l'insécurité de l'emploi. Ayant une majorité de cadres/professions intellectuelles supérieures et de télétravailleurs, la possibilité de continuer leurs activités à distance a permis de ne pas se soucier d'une perte d'emplois possible.

Concernant les moyens mis en œuvre dans leur société pour lutter contre la COVID-19, on peut constater qu'elles ont mis beaucoup de choses en place que ce soit matériel ou organisationnel et ont favorisé le travail à distance et la réduction des contacts. Ces efforts se voient dans la satisfaction des répondants mais ils aimeraient davantage de communication, d'échange et de soutien.

Environ les 2 tiers de notre panel ont été en télétravail et les trois quarts l'ont bien voire très bien vécu. Dans une étude de l'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) sur le rapport au travail des cadres (catégorie principale de nos répondants) durant la crise sanitaire, les trois quarts aspirent à "télétravailler au moins un jour par semaine" [23]. Avec une majorité de télétravailleurs, il est normal de voir que la mesure mise en place la plus retrouvée est celle de l'utilisation d'outils de communication à distance pour travailler de chez soi (mais également pour favoriser la distanciation physique au sein des entreprises si le télétravail n'est pas possible). La mesure concernant les formations sur ces nouveaux outils de communication n'est pas retrouvée de manière

aussi importante dans les réponses que la mesure de l'utilisation de ceux-ci (67% contre 16,2%) car nous avons affaire à une catégorie plus bureautique et qui a l'habitude du télétravail.

Leur niveau de stress, d'anxiété et de déprime est faible ou modéré (voir av biblio par secteur). Nous avons pu constater qu'il y a eu des réponses positives dans ce questionnaire et donc que pour certaines personnes la pandémie et plus particulièrement le télétravail, a eu des effets positifs : davantage de bienveillance avec son entourage, plus calme et moins fatigué, solidarité pour certains même si pas tout le temps retrouvé, se sentait mieux physiquement...

Le regard des gens face à leur travail a changé face à cette pandémie conduisant à certains changements professionnels comme des changements de poste, des envies de mobilités géographiques ou même des envies de démissions [23]. Ils ont revu leurs priorités, leurs envies, certains se sont même reconvertis. Cela s'explique par un équilibre vie privée et vie professionnelle détérioré, une baisse du sentiment d'utilité et de motivation [23].

Concernant leurs relations avec leurs collègues, pour un peu plus de la moitié du panel cela a changé depuis l'apparition du virus et pour ceux qui ont ressenti une différence, cela est positif : en effet, les trois quarts des répondants décrivent leurs relations comme bien ou très bien. Selon une autre étude IFOP sur la cohésion et rapport au travail, dans l'ensemble, les salariés ne constatent pas d'évolution dans leurs relations [24]. La COVID-19 n'a pas eu d'impact négatif sur les relations, au contraire, beaucoup se sont sentie isolé notamment en télétravail, ce qui a pu renforcer pour certains leurs relations avec leurs collègues et une prise de conscience de l'importance des relations sociales.

A propos de leurs santés physiques et mentales, les personnes du panel ont ressenti des différences dans leur comportement avec notamment plus d'irritabilité. Mais également des différences physiquement avec des problèmes de dos : nous avons en effet constaté une augmentation des TMS depuis l'apparition de la COVID-19 [25].

Nous pouvons relever aussi des variations du poids corporel ou encore de la fatigue qui est le problème physique le plus retrouvé. Cela peut-être en lien avec le RPS le plus relevé aussi qui est celui de l'augmentation des exigences au travail. En effet, en

travaillant plus, nous pouvons être amenés à être davantage fatigués. De même avec le problème comportemental de l'irritabilité qui peut être causé par un manque de sommeil ainsi que les difficultés de concentration et les pleurs.

Les résultats du questionnaire ont pu démontrer que les travailleurs ont été impactés par divers risques mais principalement les RPS, qu'une grande majorité ont été en télétravail et que la pandémie a eu des répercussions sur leurs santés que ce soit physique, mentale et comportementale. Pour contrer les risques, d'autres solutions en plus du télétravail ont été mises en place sur le lieu de travail. La suite de cet ouvrage va examiner plus en détails ces différents axes.

### **III) Risques et conséquences :**

#### **A) Risque biologique :**

Le coronavirus comme son nom l'indique est un virus, son apparition est donc un nouveau risque biologique pour le monde du travail. Même si le coronavirus est une famille de virus déjà connue, la maladie de la COVID-19 et le virus responsable sont quant à eux nouveaux.

Les virus sont des agents biologiques, c'est-à-dire des êtres vivants microscopiques et invisibles à l'œil nu [26].

Ces derniers sont classés en 4 groupes et le SARS-CoV-2 fait partie du groupe 3 [27] : il peut « provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces » (source : Code du travail Article R4421-3 [28]).

#### **B) Risques allergiques et chimiques :**

Pour lutter contre les virus, on va désinfecter les surfaces potentiellement contaminées mais également les mains qui peuvent être des vecteurs. Pour cela on va utiliser des lingettes désinfectantes, des solutions hydro-alcooliques ou pour les mains du gel hydroalcoolique.

Cependant, cela peut entraîner un risque allergique et chimique. La principale voie d'exposition sera cutanée avec des effets locaux : irritation, brûlure, nécrose,...L'ingestion accidentelle via des contenants non étiquetés par exemple peut également être une voie d'exposition importante ainsi que l'inhalation de vapeurs toxiques de produits, effet que l'on va retrouver davantage en cas de mélange de plusieurs produits chimiques comme de l'eau de javel et de l'acide chlorhydrique ou acide sulfurique qui vont provoquer un dégagement de gaz et de chlore. [29]

Les effets d'une intoxication aiguë à ces produits peuvent être multiples et divers : brûlures, irritations de la peau, convulsions, démangeaisons, état d'ébriété ou encore perte de connaissance, coma voire arrêt respiratoire et la mort. [29]

Dans certains cas, cela peut être responsable de maladies professionnelles comme des dermatites ou encore des rhinites allergiques, mais également une biorésistance à d'autres pathogènes et ainsi d'autres complications de santé par la suite. [30]

De plus, les produits désinfectants sont également inflammables ce qui peut entraîner un risque d'inflammabilité si on ne les manipule pas correctement.

### **C) Risques psycho-sociaux :**

Les risques psychosociaux (RPS) sont des situations de travail où vont être présents ou combinés : du stress, des violences internes commises au sein de l'entreprise (par des salariés par exemple sous forme d'harcèlement moral ou sexuel) ou des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (comme des menaces ou des insultes) [31]. On va appeler le stress "un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face" (source : INRS, [31]). Ces risques vont avoir plusieurs impacts sur la santé des travailleurs et être responsables de maladies cardio-vasculaires, dépression, anxiété, épuisement professionnel ou encore de suicide.

Parmi les RPS, on distingue 6 catégories comme décrites dans le tableau n°1 ci-dessous avec leurs facteurs et des exemples [32] :

*Tableau n°1 : Catégorie des RPS avec les facteurs de risques et des exemples*

| <b>RPS</b>                         | <b>Facteurs de RPS</b>                                                                                                                                                                | <b>Exemples</b>                                                                                                                          |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Les exigences au travail</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensité et complexité du travail</li> <li>• Facteurs d'ambiance matérielle</li> <li>• Durée et organisation du temps de travail</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs irréalistes</li> <li>• Chaleur, froid</li> <li>• Nombre d'heures réalisées</li> </ul> |
| <b>Les exigences émotionnelles</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler en contact avec le public</li> <li>• Travailler en contact avec la souffrance</li> </ul>                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agressions</li> <li>• Accidents (ex : nucléaire)</li> </ul>                                     |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Devoir cacher ses émotions</li> <li>• Avoir peur de travailler</li> </ul>                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>L'autonomie</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiment d'être livré à soi-même</li> <li>• Prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper</li> <li>• Manque de moyen pour l'assumer</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas assez : stress, absentéisme / trop : ennui</li> </ul>                                                                                                                           |
| <b>Les relations au travail</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégradation rapport hiérarchie-salariés</li> <li>• Dégradation rapport entre les salariés</li> <li>• Relations avec l'extérieur</li> <li>• Violences internes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de soutien</li> <li>• Manque de coopération, reconnaissance par ses pairs</li> <li>• Manque de reconnaissance par les clients</li> <li>• Harcèlement moral/sexuel</li> </ul> |
| <b>Les conflits de valeurs</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflits éthiques</li> <li>• Qualité empêchée</li> <li>• Travail inutile</li> </ul>                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trahir ses valeurs</li> <li>• Difficulté à faire du "bon travail"</li> <li>• Manque de "sens"</li> </ul>                                                                            |
| <b>L'insécurité du travail</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité de l'emploi/salaire et carrière</li> <li>• Changements mal anticipés</li> <li>• Fusions; réorganisations, délocalisations</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspective de promotion, salaire adéquat</li> <li>• Surcharge</li> <li>• "Syndrome du survivant" pour les personnes restant sur place</li> </ul>                                   |

*NB : Selon les catégories de RPS, les facteurs de RPS sont associés à leurs exemples en fonction de leurs couleurs.*

Afin de réduire les contacts et permettre ainsi la distanciation physique, les entreprises ont mises en place le télétravail qui a permis à 40% des sociétés de restées ouvertes pendant le confinement [33] où un quart des salariés a télétravaillé [34].

Le télétravail est une méthode d'organisation et 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" selon l'article L.1222-9 du Code du travail. Cependant dans certains contextes il peut être imposé : "En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés " (L.1222-11 du Code du travail) [35].

Le télétravail a donc été imposé aux salariés quand cela était possible pour permettre de lutter contre la COVID-19. Mais la rapidité et la brutalité de sa mise en œuvre n'a pas permis aux entreprises de le préparer et cela a entraîné un mode de travail dégradé avec parfois un manque d'outils numériques adéquats, une mauvaise ergonomie de l'espace de travail chez soi et une faible barrière entre vie personnelle et professionnelle. En effet, certains avaient des contraintes familiales comme la garde des enfants obligeant à travailler tard le soir pour compenser ce qui n'avait pas été fait en journée [34].

Cette solution organisationnelle permet de réduire les contacts sur le lieu de travail et les transports mais il va en contrepartie être responsable de plusieurs facteurs de RPS.

L'Institut National de recherche et de sécurité (INRS) a recensé parmi eux [36] :

- La difficulté de séparation entre la sphère professionnelle et privée ;
- L'isolement collectif, sentiment d'abandon ;
- Les modifications interpersonnelles ;
- Les difficultés à accéder aux informations ;
- Les longues heures de travail ;

- L'augmentation de la charge mentale ;
- Le questionnement sur le sens du travail ;
- Une trop grande autonomie ;
- Les difficultés à gérer les problèmes techniques avec l'utilisation des outils numériques ;
- Une baisse de motivation ;
- Un sentiment de déshumanisation dans la relation à l'encadrement.

Les aménagements de travail non adaptés à son domicile vont entraîner des mauvaises postures et contraintes posturales pouvant être responsable également de problèmes de santé comme par exemple les TMS ou encore des troubles du sommeil (cf E) risques pour la santé).

Un des RPS les plus représentatifs de cette pandémie va être l'augmentation de la quantité de travail, la durée (travaillent plus longtemps) avec des horaires décalés et de manière plus intense. Cela va conduire à un accroissement de la fatigue, à moins de pauses, une fatigue cognitive lors des réunions en audio ou en visioconférence (besoin de plus de concentration par exemple). Selon une enquête TraCov du DARES en janvier 2021 (sur des actifs, hors activité partielle totale ou fermeture administrative), la crise sanitaire a conduit pour un travailleur sur 4 à une hausse de l'intensité de travail mais également des exigences émotionnelles et de l'insécurité de l'emploi (figure n°12) [22] :

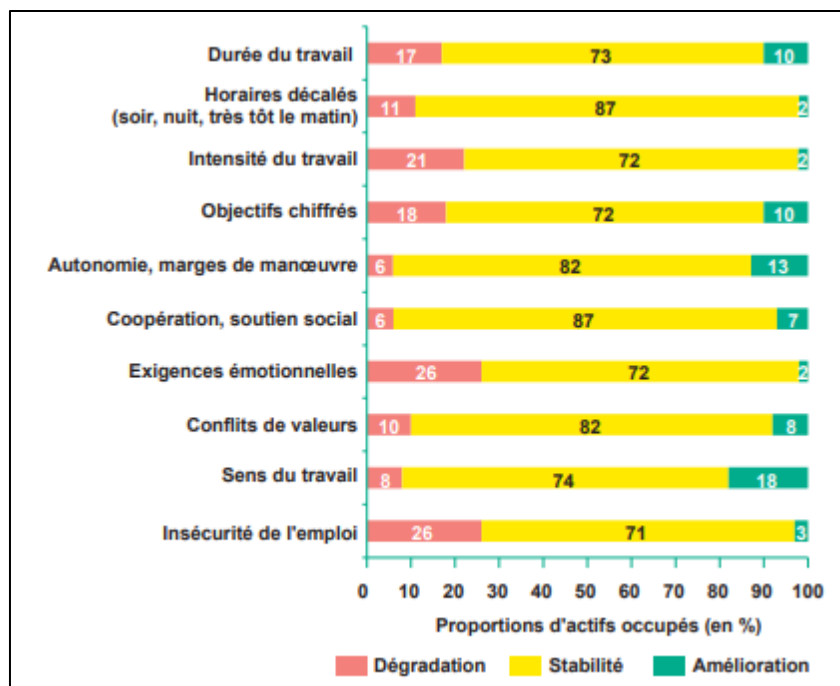


Figure n°12 : Graphique des évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant crise sanitaire pour l'ensemble des actifs occupés (source : DARES, enquête TraCov) [22]

Les changements d'adaptation vont avoir un impact sur les conditions de travail qui eux-mêmes vont impacter la santé psychique des travailleurs avec un doublement du risque dépressif, une détérioration de la santé...[22] Selon une étude de l'IFOP réalisée sur des salariés des Ressources Humaines (Décisionnaires RH, Directeurs des Ressources Humaines (DRH), responsables RH), la moitié des personnes interrogées considèrent que le télétravail a eu un impact négatif sur la santé des travailleurs avec une recrudescence des RPS dû à l'isolement et les inquiétudes sur la pérennité de leur emploi [25]. On va rencontrer également durant cette pandémie des symptômes anxio-dépressifs avec des peurs de tomber malade, de mourir ou encore d'être socialement exclu.

Cependant, on peut également constater que pour d'autres personnes, certaines conditions de travail se sont améliorées avec plus d'autonomie, un renforcement du sens de leur travail ou encore plus de coopération, moins de temps dans les transports en commun donc moins fatigué. Mais pour une grande partie des travailleurs, la pandémie n'a pas eu d'impact sur leurs conditions de travail [22]. Les ressentis sont donc différents : certains se sont sentis enviables par rapport aux personnes en

chômage partiel, se sont sentis protégés du risque de contamination, ont eu moins de temps de trajet. Les personnes ayant l'habitude de télétravailler avec déjà le matériel adéquat l'ont mieux vécu que ceux qui l'ont mis en pratique en urgence et donc sans préparation ni matériel adéquat qui a généré parfois du stress, la sensation de ne pas y arriver ou encore une sensation d'abandon [34].

Avec le manque de sociabilisation, on peut noter qu'il y a eu une certaine redécouverte des relations sociales et de leurs importances.

#### **D) Risque économique :**

Les mesures restrictives prises par le gouvernement pour limiter les contacts avec la fermeture de la plupart des établissements mais également pour limiter les pertes d'emplois comme le chômage partiel, ont eu un impact sur l'économie créant ainsi d'autres risques comme la précarité. Un tiers des sociétés ont fermé pour une durée moyenne de 57 jours et le chômage partiel a été mis en place par 70% des sociétés [33]. Un Français sur trois a subi une perte de revenus suite à la crise sanitaire (hors confinement) selon une enquête Ipsos de septembre 2020 [37]. Lors du premier confinement, on a vécu un recul de l'activité avec 73% des sociétés qui déclarent avoir subi une baisse de leurs ventes supérieure à 10% et pour 35% une baisse supérieure à 50% [33]. De plus, comme il a été décrit dans la première partie de ce mémoire, les ménages ont moins consommé et le PIB du pays a chuté sur l'année 2020.

L'impact n'a pas été le même en fonction des catégories socio-professionnelles : cela a été plus important pour les ouvriers et les salariés les plus précaires (intérimaires, auto-entrepreneurs, jobs étudiant...). Même si certains ont pu mettre de l'argent de côté durant cette période, les personnes craignant de basculer dans la précarité ou déjà précaires ont augmenté par rapport à 2019 [37].

L'impact est également différent en fonction des secteurs d'activité. En effet, pour les activités qui sont en contact avec le public, la durée de fermeture a été plus longue lors du premier confinement : la restauration (78 jours), l'hébergement (95 jours), les arts et spectacles (98 jours),... [33] Ceux sont également ces mêmes activités qui ont par conséquent subi une baisse de leur activité avec une perte de plus de 50% pour plus de la moitié des sociétés et qui ont eu recours le plus au chômage partiel : 97%

pour la restauration, 95% pour l'hébergement, 94% pour les activités culturelles, mais aussi 96% pour le commerce et la réparation automobile [33].

Les interdictions d'accueil du public n'ont pas été les seules causes de la baisse de l'activité, il y a également la baisse de la demande (pour 66% des sociétés) avec la baisse de consommation des ménages, mais également les problèmes d'approvisionnement (58%) ou les difficultés logistiques de transport et de livraison (50%). Cependant, certaines activités ont quant à elles vu une augmentation de leur activité. C'est le cas dans le commerce de détail, l'industrie pharmaceutique ou encore les industries agroalimentaires [33].

Afin de pouvoir ré-ouvrir et respecter les conditions d'hygiène avec la mise en œuvre des gestes barrières, la réorganisation de leurs services/offres, les entreprises ont dû investir. Prenons l'exemple de l'achat de plexiglass, de masques chirurgicaux ou encore de gels désinfectants.

### **E) Risques pour la santé :**

Avec la mise en place du télétravail, un nouveau mode de travail pour certains, cela a entraîné un changement d'environnement de travail et des aménagements qui ne sont pas toujours adaptés, conduisant à des contraintes posturales et articulaires. A la maison, on n'a pas forcément la place adéquate ou encore le mobilier et les outils adaptés et ergonomiques. Pour la plupart des entreprises, cette mise en place a été réalisée dans l'urgence, elles n'étaient donc pas préparées à cela. Cela peut engendrer de mauvaises habitudes et postures et ainsi des Troubles Musculo-Squelettiques ou TMS.

On va appeler TMS "des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation" (source : INRS) [38]. Ils vont toucher les tissus mous comme les muscles, tendons et nerfs et vont impacter plus les membres supérieurs (poignets, épaules, cou) en provoquant une douleur ou encore une raideur. On va retrouver différentes maladies (reconnues comme professionnelles) comme les tendinopathies, le syndrome du canal carpien, les lombalgies,...[38]

Avec l'augmentation du télétravail, on a ainsi également constaté une augmentation des TMS. Selon l'étude de l'IFOP qui été réalisée sur des salariés des Ressources humaines (Décisionnaires RH, DRH, responsable RH), la moitié des personnes interrogées ont également constaté une augmentation des TMS à cause de postures inadéquates par manque de matériel adapté à la maison [25].

La réduction de l'activité physique que ce soit les déplacements quotidiens pour se rendre à son travail ou à l'intérieur de l'entreprise voire en dehors de celui-ci, ou encore le stress, les télétravailleurs ne sont pas dans les meilleures conditions pour les éviter mais plutôt pour favoriser la sédentarité, alors que les ostéopathes et les kinésithérapeutes conseillent de bouger le plus possible et de ne pas rester statique [39].

Le télétravail va être responsable également de troubles du sommeil avec des changements dans les habitudes de vie comme des réveils et endormissements plus tardifs, des expositions prolongées devant les écrans et des diminutions de l'activité physique et de l'exposition à la lumière [36].

Un autre risque pour la santé qui a augmenté avec l'apparition de la COVID-19 est celui des addictions aux substances psychoactives. Selon une enquête Ipsos, 75% des personnes qui ont augmenté leurs consommations estiment que c'est à cause de leurs conditions de travail avec l'isolement, les évolutions des conditions d'emploi et de travail ainsi que la charge de travail. Les substances psychoactives représentent principalement le tabac, la cigarette électronique et les médicaments psychotropes, mais il y a aussi l'alcool ou encore le cannabis [40].

Même si peu d'études le confirment, on peut relever des problèmes liés au masque avec notamment une fréquence plus élevée des maux de tête. Selon le *ClinMed International Library*, sur 343 soignants américains qui ont travaillé à l'hôpital pendant la pandémie de COVID-19, 245 avaient signalé souffrir de maux de tête après avoir porté de manière prolongée des masques. Mais d'autres effets indésirables ont été relevés, comme la dégradation de la peau, de l'acné ou encore une altération de la cognition. [41]. Le masque serait également responsable de problèmes oculaires avec des sécheresses oculaires et des irritations. Cela peut être dû à un mauvais positionnement du masque sur le nez, si le masque n'est pas bien pincé sur le nez la

respiration peut remonter, provoquer une évaporation du film lacrymal et les yeux peuvent être plus secs. [42] Les personnes présentant des pathologies sous-jacentes comme des migraines ou de l'asthme seraient plus sujettes à ces problèmes mais les spécialistes sont encore partagés faute d'étude à ce sujet pour le moment.

## **F) Autres risques :**

### **a) Risque(s) lors de la remise en route après un temps d'arrêt [43] :**

Après les confinements, lors de la reprise du travail, il faut remettre en fonctionnement les installations et les machines qui ont été à l'arrêt plusieurs semaines voire plusieurs mois. Les risques associés vont provenir des énergies et des fluides avec par exemple une surintensité dans les réseaux électriques. Mais également des dysfonctionnements de certains équipements, des systèmes de sécurité incendie comme les détecteurs.

Les réseaux (distribution eau, gaz et électricité) peuvent aussi être endommagés. Avec l'arrêt du circuit d'eau, cela peut favoriser la prolifération des micro-organismes qui vont former un biofilm sur les parois qui pourront ensuite avoir un impact sur la santé humaine comme avec les légionelles, ces bactéries vont être responsables de la légionellose par exemple. Les réseaux de fluides peuvent présenter des fuites qui peuvent générer des risques comme la création d'une accumulation de fluide dans un espace exigu ou en fonction de leurs propriétés physico-chimiques : des risques toxiques, explosifs, etc. Ces fluides vont être utilisés comme source d'énergie (ex : hydraulique, pneumatique,...) ou encore comme des fluides chimiques distribués (ex : azote,...).

### **b) Risque d'hyperconnexion :**

En lien avec la charge de travail qui a augmenté pour certains travailleurs (risques psychosociaux - exigence au travail), on va donc passer davantage de temps sur nos écrans pour les fonctions travaillant sur du matériel informatique [36]. De plus, en télétravail, il est difficile de déconnecter entre la vie professionnelle et la vie personnelle car tout est regroupé au même endroit. Éloigné de ses collègues, on va solliciter davantage les échanges par mail ou autres moyens de communication à distance. Cette hyperconnexion va provoquer une augmentation de certains

problèmes de santé comme les maux de tête ou une baisse de l'acuité visuelle. Mais les effets ne vont pas être seulement physiques mais également psychologiques : cela peut entraîner un sentiment de fatigue, un épuisement mental, une addiction aux notifications, du stress ainsi que des burn-outs [44].

Les risques provoqués par la COVID-19 sont multiples et variés. Certains peuvent être liés, c'est le cas par exemple du risque économique avec la précarité qui peut générer des risques psychosociaux ou encore le risque d'hyperconnexion qui va provoquer des risques pour la santé. Cependant tous les secteurs d'activités n'ont pas les mêmes et certaines professions vont être plus impactées que d'autres par la pandémie.

#### **IV) Impact de la pandémie de COVID-19 en fonction des secteurs d'activité :**

Tous les secteurs d'activité n'ont pas été impactés de la même manière, on observe une diversité face aux ressentis et aux conséquences de l'impact de la COVID-19. Une enquête nationale sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire (Tracov), mise en place par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a été menée sur 17 216 actifs occupés au premier trimestre 2021 (du 27 janvier au 7 mars 2021) [22].

Pour 1 travailleur sur 2, la COVID-19 a eu peu d'impact. Cela va concerner les hommes de plus de 45 ans qui sont ouvriers ou employés dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie ou encore la construction (figure n°13). Comparé aux autres secteurs ils ont pu rester sur site mais on note une insécurité de l'emploi [45].



*Figure n°13 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a eu peu d'impact (source : DARES.travail-emploi.gouv.fr) [45]*

Contrairement à 1 travailleur sur 3 pour qui il y a eu une intensification au travail et qui va être représenté par les femmes cadres et en profession intermédiaire travaillant dans la santé, l'enseignement ou le commerce de détails (figure n°14). Leurs conditions de travail ont été dégradées avec des horaires plus longs et un travail plus intense, une plus grande autonomie que ce soit en présentiel ou en distanciel mais du

respect pour le travail effectué et un renforcement du sens de leur travail démontrant le caractère essentiel de leur profession [45].



Figure n°14 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une intensification du travail (source : DARES.travail-emploi.gouv.fr) [45]

Le secteur médical et le secteur médico-social ont donc été des secteurs particulièrement touchés par la COVID-19 car ils étaient en première ligne pour la combattre, ils ont dû s'adapter très rapidement en réorganisant par exemple les lieux de soins. Avec la saturation des hôpitaux, le personnel soignant a été très impacté par la COVID-19 avec une augmentation du temps de travail importante car ils avaient besoin de renfort, mais également une surcharge émotionnelle face au nombre important de personnes décédées de la maladie et face aux cas sévères qui étaient entre la vie et la mort. Certains ont peut-être dû "prioriser" les cas par rapport à d'autres et mettre ainsi à mal l'éthique du métier.

1 travailleur sur 10 a ressenti une forte dégradation de ses conditions de travail. Cela va concerner principalement les femmes (cadres et professions intermédiaires) en télétravail dans le secteur de la banque, assurance et l'enseignement (figure n°15). On note également une charge de travail plus importante avec des horaires atypiques mais surtout un isolement avec des problèmes de coopération, des difficultés à maîtriser les outils numériques pour le travail à distance et une perte de sentiment d'utilité sociale [45].



*Figure n°15 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une forte dégradation des conditions de travail (source : DARES.travail-emploi.gouv.fr)*  
[45]

Et moins d'une personne a ressenti une accalmie, principalement les hommes de moins de 34 ans, ouvriers et employés des milieux de l'hébergement, de la restauration et des activités culturelles (figure n°16) [45]. Malgré des conditions de travail meilleures avec une baisse de la charge de travail, de la demande émotionnelle, un renforcement d'utilité sociale et un soutien social, ils sont très exposés aux risques psychosociaux avec une grande insécurité socio-économique [19]. Les secteurs culturels et de l'hébergement ont été très impactés car recevant beaucoup de publics et jugés comme "non essentiel", ils ont dû fermer plus longtemps que d'autres afin de limiter les contacts et la propagation du virus.



Figure N°16 : Caractéristiques des travailleurs pour qui la pandémie a provoqué une accalmie (source : DARES.travail-emploi.gouv.fr) [45]

La crise sanitaire a été responsable de la destruction de 296000 emplois en 2020 ce qui représente 1,2% des emplois. Dans le top 3 des secteurs les plus destructeurs d'emploi en 2020 on retrouve l'hébergement et la restauration puis les arts/spectacles/activités récréatives et le commerce. Mais il y a eu également des secteurs qui ont été en forte demande, parmi les secteurs créateurs d'emplois en 2020 on retrouve : la santé, l'hébergement médico-social, la construction, l'enseignement et l'informatique [46]. De plus, face à la nécessité de retrouver un travail ou de vouloir changer, beaucoup se sont reconvertis.

De manière générale, les impacts sont différents en fonction des postes et du sexe : les femmes, les travailleurs des secteurs de : la santé, de l'action social et de l'enseignement, ceux en télétravail qui sont les plus impactés par la pandémie [22].

Une fois les risques identifiés, on peut mettre en place des solutions adaptées pour réduire la transmission du virus sur le lieu de travail et permettre ainsi la sécurité des travailleurs en évitant qu'ils soient contaminés mais également qu'ils contaminent eux-mêmes. Il est important d'agir en amont avec la prévention que ce soit sur le lieu de travail ou hors de celui-ci (télétravail). Mais également savoir quoi faire si la contamination n'a pas pu être évitée.

## **V) Moyens/solutions pour y faire face :**

### **A) Obligation de l'employeur :**

L'employeur doit dans un premier temps mettre à jour son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) en fonction de la nature du travail à effectuer, de l'environnement ou encore des ressources disponibles [47]. Le DUERP va recenser tous les risques par poste auxquels vont être exposés les travailleurs afin d'organiser la prévention pour les réduire ou les éliminer.

En effet, comme décrit dans les parties précédentes, le virus de la COVID-19 entraîne différents risques (allergiques, psycho-sociaux,...) qu'il faut prendre en compte afin de mettre en place un plan d'actions préventives ou correctives pour supprimer ou réduire ces risques au travail [48]. Il faut prendre en considération les personnes fragiles (avec une ou des co-morbidité, ceux âgés de plus de 60 ans,...) qui pourraient nécessiter des mesures plus spécifiques [47].

L'employeur est garant de la sécurité de ses employés et doit déterminer la nature, la durée ainsi que les conditions d'exposition des travailleurs à ces risques. Selon l'article L4121-3 du Code du travail il doit également "mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs" (source : LEGIFRANCE, [49]).

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses employés, il doit selon l'article L4121-1 du Code du travail, mettre en place des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés [50]. Il doit également respecter et faire respecter les gestes barrières qui ont été recommandés par les autorités sanitaires [51].

Il est possible de solliciter et faire appel aux professionnels de santé tels que les infirmiers en santé au travail, les médecins du travail ou encore des intervenants en prévention des risques afin d'être aidé et accompagné dans la prévention individuelle et/ou collective, ou encore aux instances représentatives du personnel (Comité Social et Economique,...). L'entreprise doit désigner un référent COVID-19 qui va s'assurer de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information.

Quant aux employés, ils doivent appliquer les moyens mis en œuvre pour lutter contre la COVID-19 dans leur entreprise afin de préserver leurs santés et celles des autres.

Ils doivent ainsi signaler à leur entreprise s'ils ont la COVID-19, des symptômes ou s'ils sont cas-contacts pour suivre le protocole de prise en charge des cas probables ou confirmés.

L'employeur peut élaborer un Plan de Reprises d'Activités (PRA) dans ce contexte particulier mais cela ne résulte pas d'une obligation réglementaire mais plutôt d'une recommandation [43]. Un PRA désigne "l'ensemble des procédures et moyens matériels, technologiques et humains permettant de rétablir et de reprendre l'activité de l'entreprise après la survenue d'un incident" (source : cadreemploi) pour permettre ainsi de limiter les risques et impacts d'une crise comme une catastrophe naturelle ou une épidémie [52].

### **B) Moyens de prévention :**

A la suite du premier confinement, le gouvernement a lancé son protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 afin de préparer l'étape 4 de la stratégie de réouverture liée à l'amélioration de la situation sanitaire et disponible sur leur site [53]. On va retrouver dedans les mesures et dispositifs de protection des salariés ou encore le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés.

Le lieu de travail représente 1 cas sur 6 de contaminations de COVID-19 [54], il est donc important de prévenir toute apparition du virus et rompre la chaîne de transmission avec les recommandations détaillées ci-après mais également de lutter contre les risques encourus indirectement. Les moyens matériels et organisationnels ci-dessous vont permettre de briser la chaîne de transmission du virus (figure n°2) avec notamment les règles d'hygiène et les gestes barrières et ainsi diminuer le réservoir et bloquer les voies d'entrée. La mise en place d'une communication préventive permettra de renforcer ces mesures et les liens. Certains risques nécessitent des mesures plus spécifiques mais les RPS étant les risques prédominants de cette pandémie il est important de s'accentuer dessus et de prendre les mesures nécessaires lors de la pratique du télétravail. Pour finir, si la transmission n'a pas pu être évitée et qu'il y a une contamination, il faut prendre en charge et suivre les cas confirmés ou probables.

Nous évoquerons également le pass sanitaire et la vaccination qui ont été obligatoires pour certains secteurs par le gouvernement.

#### **a) Diminuer la transmission du virus :**

Le virus de la COVID-19 se transmettant par les postillons via l'air ou les surfaces contaminées, il est donc important de réduire le plus possible les contacts entre les personnes et réduire la présence du virus sur les surfaces. Pour cela, l'employeur doit mettre en place un protocole de désinfection et de nettoyage renforcé des locaux. Mais également :

- Établir une distanciation physique de 1m entre les employés ou mettre en place des écrans de protection comme des plexiglass afin de la matérialiser ;
- Mettre en place des plages horaires pour les salles de pause, réfectoire, vestiaire et ainsi éviter les croisements et rassemblements de personnes ;
- Applique le protocole d'isolement pour les cas confirmés et les cas probables (cf partie F) Suivi des cas confirmés et probables) ;
- Généraliser le télétravail quand les activités le permettent ;
- Organiser les réunions et la communication à distance via les visio-conférences ou encore par mail, téléphone,...;
- Établir un flux de circulation dans l'entreprise pour éviter les croisements avec un marquage au sol par exemple pour indiquer le sens de circulation ;
- Aérer régulièrement les locaux ;
- Rendre obligatoire le port du masque sur l'ensemble du site et mettre à disposition ceux-ci pour l'ensemble des salariés ;
- Information sur le nombre de places par pièce ;
- Mettre à disposition des solutions de savons et gels-hydroalcooliques ;
- Faire appliquer les gestes barrières qui sont présentes sur la figure n°17 ci-dessous :



Figure n° 17 : Gestes barrières (source : gouvernement) [55]

Il va être important de réduire les contacts, les croisements, les regroupements de personnes et donc leur nombre dans un même espace en mettant en place des mesures de distanciation physique et faire respecter les gestes barrières. Ces règles vont être retrouvées dans la plupart des entreprises. Mais il existe d'autres mesures moins courantes comme l'achat de purificateur d'air par exemple. Certaines entreprises ont mis en place la prise de température à l'arrivée sur site mais cela n'est pas recommandée car la fièvre n'est pas un indicateur fiable de la COVID-19 : elle n'est pas toujours présente chez les malades, peut-être dû à une autre maladie et peut être cachée par la prise d'antipyrétiques [43].

#### **b) Communication préventive :**

Afin de mieux communiquer les mesures prises par la société il existe différents moyens comme des affiches, des newsletters, des mails,... Ces moyens vont également permettre de partager et rappeler des conseils sur les bons gestes à adopter au sein de l'entreprise comme les gestes barrières ou les étapes à suivre en cas de symptômes.

Certains organismes en ont créé : c'est le cas du Gouvernement et de l'Agence Nationale de Santé Publique France qui ont réalisé des campagnes de prévention

avec des outils de communication variés (affiches, brochures, infographies,...) et partagent leurs ressources à télécharger sur leur site internet [55] [56].

Les mesures prises par la société doivent être transmises aux intervenants extérieurs et respectées : le plan de prévention (PDP) devra donc comporter une partie sur la COVID-19.

Il est également important de renforcer et de garder les liens avec ses salariés et entre collègues pour prévenir certains RPS et réduire l'isolement (plus de détails dans la partie D) Prévenir les RPS). Il peut être aussi intéressant de réaliser des bilans et des retours d'expérience afin de voir ce qu'il s'est bien passé et les points à améliorer.

### **c) Mesures spécifiques :**

En fonction de certains risques, des mesures plus spécifiques sont à prendre ;

#### **aa) Risque allergique/ chimique :**

Afin d'agir sur les risques allergiques et chimiques, il convient de se protéger lors de la manipulation et l'utilisation de produits chimiques avec des équipements de protection individuelle (EPI) comme : des gants de protection, des lunettes de protection contre les projectiles, des vêtements de travail. Une formation sur le risque chimique et les bonnes pratiques de l'utilisation des produits chimiques est également nécessaire pour protéger les travailleurs au maximum.

#### **bb) Risque pour la santé :**

Dans le but de prévenir les maux de tête, il est recommandé de faire des pauses fréquentes et courtes et de bien s'hydrater. Et pour les problèmes cutanés, il faut bien hydrater la peau et les lèvres, d'utiliser des émollients ainsi que des lingettes nettoyantes [41]. Afin de réduire les TMS, il faut recommander aux travailleurs de trouver un espace de travail dédié qu'à cela et de fournir le matériel adéquat et ergonomique en faisant un rappel sur les bons gestes et postures à adopter.

#### **cc) Risque économique :**

Afin d'aider économiquement les entreprises, des aides leurs ont été proposées comme le prêt garanti par l'Etat (PGE), le moratoire des échéances sociales ou fiscales, ou encore le chômage partiel [33]

dd) Risque(s) lors de la remise en route après un temps d'arrêt : [43]

Afin de pouvoir redémarrer les installations qui ont été à l'arrêt un certain temps, il faut vérifier le bon fonctionnement des installations et des machines comme la vérification de l'état de bon fonctionnement de la ventilation (ex : débit suffisant) ou encore s'il y a la présence de fuites ou non. Mais également vérifier la mise en place des dispositifs de sécurité : si les carters de sécurité sont bien mis en place, le système de sécurité incendie (ex : détecteur opérationnel, test le signal sonore,...). Pour les réseaux d'eau, de gaz, d'électricité ou encore d'autres fluides, il convient de réaliser des contrôles visuels par du personnel qualifié et vérifier s'il n'y a pas la présence de fuites. Mais également vérifier les fuites au sein des machines qui aurait pu s'accumuler ou même former des mélanges. Il conviendra donc d'éliminer les énergies potentielles et résiduelles ou à évacuer les fluides en prenant en compte leur nature.

Concernant plus précisément les réseaux d'eau, afin d'éliminer les potentiels biofilms, il convient de renouveler l'eau contenue dans les canalisations en laissant couler l'eau de tous les points de puisage. S'il y a la présence de Tours Aéro-Réfrigérantes (TAR), il faudra réaliser des mesures de concentrations de *Legionella pneumophila* dans l'eau mais également dans les douches, douchettes et baignoires à remous/ à jet. Pour les réseaux de gaz, il faut se référer aux consignes émises par le fournisseur pour la remise en route des équipements et inspecter visuellement les tuyaux flexibles.

En ce qui concerne les machines, il conviendra de réaliser un nettoyage de celles-ci ainsi que certaines vérifications comme les niveaux d'huiles et remettre en service progressivement. Les moyens de protections seront également à contrôler afin de vérifier leur mise en place et leur fonctionnement.

Il conviendra également à procéder au nettoyage des locaux avec des tensioactifs (solubilisent les lipides) qui pourront dégrader les lipides de l'enveloppe du virus. Une désinfection peut être également préconisée avec des produits répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019) ou d'autres produits comme l'eau de javel. Puis poursuivre avec le plan de nettoyage et désinfection régulièrement.

Il ne faudra également pas oublier les entretiens et contrôles périodiques qui n'ont pas pu être réalisés durant l'arrêt.

#### ee) risque d'hyperconnexion :

Pour limiter les temps de connexion, notamment en télétravail, il convient de faire respecter le droit à la déconnexion en élaborant les plages horaires de télétravail, avec des indicateurs d'absence ou encore en mettant en place un degré d'urgence de traitement des messages [43].

#### d) Prévenir les RPS :

Les RPS ayant augmenté depuis la crise sanitaire et notamment avec le télétravail, il est donc important d'accès des actions sur ces risques.

La communication, l'écoute et le soutien psychologique sont des axes importants pour prévenir les RPS que ce soit entre collègues, sa hiérarchie ou avec des professionnels compétents comme des psychologues. Pour cela il est possible de créer des groupes de parole, des cellules d'écoute afin d'échanger sur les vécus et ressentis des salariés, mais également mettre en place des lignes téléphoniques de soutien psychologique. Avec la mise en place des gestes barrières et de la distanciation physique, il faudra faire attention aux réactions que cela engendrera entre les salariés avec la diminution des interactions sociales et de convivialité.

Pour renforcer les liens dans les équipes et/ou réduire le stress, des activités comme les "Team building" peuvent être organisées de manière adaptée par rapport aux gestes barrières. Les idées peuvent être variées : faire des animations de bien-être comme des séances de sophrologie ou d'initiation au tai-chi, des ateliers sensoriels ou de Do It Yourself (DIY), à distance ou en présentiel [57]. Il existe des entreprises dédiées à cela et proposant davantage d'idées d'événements afin de renforcer les liens d'une équipe. Il est également possible de proposer régulièrement lors de la pause déjeuner plusieurs fois par semaine, des séances de technique de relaxation et de gestion du stress par exemple.

Il est important de garder et renforcer la communication interne que ce soit pour maintenir le dialogue social et être à l'écoute de ces salariés mais également communiquer en toute transparence sur les impacts de la crise sanitaire sur l'entreprise pour garder la confiance des salariés. De plus, les personnes en télétravail étant isolées et seules il est important de prendre régulièrement des nouvelles afin de s'assurer que tout va bien.

En fonction des catégories des RPS, il existe des solutions adaptées comme décrites dans le tableau n°2 ci-dessous [58] :

*Tableau n°2 : Préconisation en fonction des RPS*

| <b>Catégorie RPS</b>               | <b>Préconisations</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Les exigences au travail</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien clarifier et communiquer sur l'organisation du travail, les tâches et objectifs, les rôles</li> <li>• Répartir équitablement la charge de travail</li> <li>• Adapter le travail</li> <li>• Pour le télétravail : mettre à disposition le matériel adéquat afin de communiquer correctement et leur permettre d'aménager un poste de travail dans de bonnes conditions, organiser le temps de travail, respecter le droit à la déconnexion et garder le contact avec le travailleur en proposant des rencontres virtuelles</li> </ul> |
| <b>Les exigences émotionnelles</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer un accompagnement spécifique (ex : groupe de parole,...), permettre d'accéder à des services de soutien psychologique</li> <li>• Renforcer la solidarité entre les salariés</li> <li>• Être à l'écoute, accorder des pauses si nécessaire lors de situations difficiles</li> <li>• Concernant la peur liée au COVID-19 sur le lieu de travail : revoir la disposition des postes de travail (cf partie V)B)a) Diminuer la transmission du virus)</li> </ul>                                                                      |
| <b>L'autonomie</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer l'autonomie, les encourager et laisser prendre des initiatives</li> <li>• Échanger avec les salariés pour recueillir leurs idées/demandes/informations</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Les relations au travail</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le maintien du dialogue social</li> <li>• Valoriser et reconnaître le travail réalisé, encourager</li> <li>• Faciliter les échanges entre collègues</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Les conflits de valeurs</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliquer, échanger sur l'utilité, le sens du travail et la qualité de celui-ci</li> <li>• Rappeler régulièrement l'utilité des mesures</li> </ul>                                                                                 |
| <b>L'insécurité du travail</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une communication claire et transparente sur la situation, l'organisation</li> <li>• Expliquer le sens des décisions</li> <li>• Les informer et leur proposer des aides (ex : soutien psychologique existant,...)</li> </ul> |

Il faut particulièrement faire attention à la surcharge de travail qui est un des RPS les plus ressentis par les travailleurs durant cette pandémie.

#### **e) Télétravail et précaution à prendre :**

Afin de réduire le temps de présence en entreprise et donc les contacts, l'employeur peut mettre en place le télétravail qui peut réduire jusqu'à 30% le risque de contamination. A l'ère du numérique, nous pouvons disposer d'outils de communication adéquats au travail à distance. Cependant tout le monde n'a pas la même aisance face à l'utilisation de ces outils informatiques. Il est donc important de fournir le matériel adéquat aux salariés : matériel, fourniture, outils informatiques... Mais également de s'assurer de la maîtrise de ses outils auquel cas il faut les former et les accompagner (formation, temps de partage, suivi régulier,...).

Des organismes comme la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) ont mis à disposition des solutions numériques pour permettre le travail à distance ou le télétravail sur leur site [59].

Concernant les managers, il faut organiser régulièrement des réunions d'équipe et des échanges pour maintenir le relationnel et la cohésion de groupe. Mais aussi recueillir les besoins, ressenties et problèmes des personnes et solliciter les personnes adéquates pour les résoudre sans s'oublier et en gardant également des liens avec les autres managers pour exprimer ses propres besoins [60].

Il faut recommander aux salariés de trouver un espace de travail dédié et de travailler dans de bonnes conditions pour limiter les TMS en faisant attention par exemple à la lumière ou encore sa posture (être bien assis sur une chaise et non dans son canapé ou son lit). Mais également d'organiser leur travail en faisant attention aux horaires pour garder un rythme de travail, en faisant des pauses régulières et en essayant de garder des contacts avec ses collègues. Sans oublier, en signalant toutes difficultés professionnelles.

#### **f) Suivi des cas confirmés ou probables :**

Les salariés doivent prévenir leur employeur en cas de suspicion de COVID-19 ou s'ils sont cas-contacts / cas probable c'est-à-dire proche d'une personne ayant la maladie (48h précédant l'apparition des premiers symptômes ou 7 jours précédant la date du prélèvement et jusqu'à son isolement) [61].

Dans le cas d'une suspicion de symptômes, il faut isoler le salarié et réaliser un test si la société possède des auto-tests par un professionnel autorisé portant des équipements de protection adaptés. Il faut vérifier les signes de gravité afin de savoir si la personne peut rentrer seule chez elle (appel médecin) auquel cas il faut appeler le SAMU. Si une personne est positive à la COVID-19, elle devra s'isoler pour une durée de 10 jours à compter des premiers symptômes et surveiller son état de santé [62].

Lorsqu'un salarié est cas-contact il doit s'isoler 7 jours à partir du dernier contact avec la personne positive, se faire tester, et prévenir les personnes avec qui il a été en contact à risque et vérifier s'ils ne présentent pas de symptômes et être évalué en termes de risques de contamination. Si sa situation professionnelle le permet, le salarié pourra travailler à distance et se mettre en télétravail, si ce n'est pas possible il pourra demander un arrêt de travail de 7 jours. Au bout des 7 jours, il devra alors repasser un test. Si le test de dépistage est négatif, l'isolement peut prendre fin. Au contraire, si à n'importe quel moment le test est positif, devra alors s'ensuivre un isolement de 10 jours supplémentaire en surveillant l'apparition de symptômes [63].

Si la personne vit dans le même foyer que le cas confirmé, elle doit rester isolée 7 jours après la disparition de ses symptômes, le 2ème test de dépistage se réalisera 17 jours à partir du début des symptômes de la personne positive [63].

Cependant avec la vaccination, si une personne est cas-contact et vaccinée avec un schéma vaccinal complet, il faut réaliser un test immédiatement : s'il est négatif la personne n'a pas besoin de s'isoler. Il faudra néanmoins refaire un test de contrôle 7 jours après le dernier contact ou après la guérison de la personne s'il y a un contact régulier avec elle (soit 17 jours depuis le test positif ou le début de ses symptômes) et vérifier l'apparition de symptômes. Si le test est négatif la personne suivra le schéma habituel avec un isolement de 10 jours,...[64].

#### **g) Pass sanitaire et vaccination obligatoires :**

Avec l'arrivée de la vaccination et de la mise en place du pass sanitaire, certains secteurs sont confrontés à une obligation de ce pass pour travailler.

Le pass sanitaire consiste à présenter une preuve sanitaire de [65] :

- vaccination avec un schéma vaccinal complet ;
- la preuve d'un test de dépistage négatif de moins de 72h (test PCR, antigénique ou auto-test réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé) ;
- d'un résultat de test positif à la COVID-19 attestant du rétablissement de la maladie datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

Depuis le 30 août 2021, ce pass est applicable pour certains professionnels. Les lieux et événements concernés sont [65] :

- Les lieux d'activités et de loisirs (ex : cinémas,...) ;
- Les lieux de convivialité (ex : discothèque,...) ;
- Les transports publics interrégionaux (ex : trajet en TGV,...) ;
- Les grands magasins et les grands centres commerciaux.

Si les travailleurs n'ont pas ce pass, l'employeur peut suspendre leurs fonctions ou leurs contrats de travail et ne plus être rémunérés. Si cela dure au-delà de 3 jours travaillés, un entretien peut être organisé pour trouver des moyens pour régulariser la situation ou pour mettre le travailleur sur un poste ne nécessitant pas de pass. En aucun cas l'employeur peut licencier en cas de défaut de vaccination au COVID-19 [65].

Certains professionnels doivent en revanche être obligatoirement vaccinés avec un schéma vaccinal complet à partir du 15 septembre 2021. Les professionnels concernés sont [66] :

- “tous les personnels (y compris administratifs) des établissements de santé, des établissements médico-sociaux (Éhpad, USLD, résidences autonomie, structures handicap avec ou sans hébergement et y compris non médicalisées), des établissements sociaux rattachés à un établissement de santé (LHSS, LAM, CSAPA, CAARUD, CLAT, CEGGID) ;
- les aides à domicile intervenant auprès des personnes touchant l'APA ou la PCH, dans le cadre de services à domicile ou en tant que salariés des particuliers employeurs ;
- les personnels des entreprises de transport sanitaire (y compris taxis conventionnés) ;
- toutes professions du livre IV du Code de la santé publique, conventionnées ou non, et professions à usage de titres, ainsi que leurs salariés (par exemple, secrétaires médicales, assistants dentaires) ;
- tous les étudiants en santé ;
- les pompiers (professionnels et volontaires) des services d'incendie et de secours ;
- les personnels des services de santé au travail.” [66]

## **Conclusion :**

Le virus de la COVID-19 nous a obligé à nous adapter sur notre lieu de travail afin de maintenir nos activités pour garder un équilibre économique et travailler en sécurité. En effet, celui-ci étant nouveau, plus contagieux que nos virus saisonniers et conduisant à une saturation des hôpitaux rapidement, le premier confinement a permis de stopper la propagation de manière radicale en limitant tout contact. Mais ne pouvant rester “à l’arrêt” plus longtemps et après avoir trouvé davantage d’informations sur celui-ci avec notamment son mode de transmission, on a pu reprendre nos activités mais avec certains changements et aménagements.

Les résultats du questionnaire sur l’impact de la COVID-19 sur les travailleurs ont pu montrer une première idée des risques et impacts sur la santé encourus par la pandémie sur le lieu de travail ainsi que les moyens mis en place. En entreprise, on va analyser les risques et les rajouter dans le DUERP pour ensuite mettre en place les actions de prévention adéquates et nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Pour lutter contre la transmission du virus de la COVID-19 et rompre la chaîne de transmission du virus dans le monde du travail, les gestes barrières, la distanciation physique et les mesures d’hygiène doivent être appliqués ainsi que certains aménagements matériels quand ce n’est pas possible avec par exemple des plexiglass. La désinfection des locaux et des mains est également à prévoir pour lutter contre sa prolifération. Cependant, le virus va être responsable indirectement d’autres risques comme les risques allergiques, économiques ou encore les RPS qui nécessiteront des mesures plus spécifiques.

Les différents risques liés à la COVID-19 vont être différents en fonction des secteurs d’activité et des catégories socio-professionnelles. Nous pouvons également constater une diversité dans les secteurs d’activité, de l’impact de la pandémie avec des secteurs plus touchés comme ceux recevant du public (restauration, hébergement,...) et les secteurs médical et médico-social, en première ligne pour vaincre la pandémie. Certains ont pu continuer leur activité alors que d’autres non, notamment ceux en contact avec le public comme les secteurs de la restauration ou

de l'hébergement. Quand cela était possible, le recours au télétravail a permis de continuer les activités.

La mise en place du télétravail a donc permis à certaines entreprises de ne pas arrêter leur activité mais en contrepartie cela a accentué les RPS avec également un sentiment d'isolement. Les risques psychosociaux sont les risques qui ont eu le plus d'impact sur les travailleurs avec par exemple la peur d'être contaminé par le virus mais également de perdre son emploi. Il y a eu également une intensification de la charge de travail qui est une des catégories des RPS la plus forte. Cela a aussi impacté la santé physique des travailleurs avec une augmentation des TMS suite à une mauvaise ergonomie à leur domicile où leurs conditions de travail n'étaient pas adaptées.

Malgré l'apparition et/ou l'accentuation de certains risques, il y a une grande diversité des ressentis et des situations lors de ce contexte inédit. En effet, pour certains travailleurs cela a eu des effets positifs avec par exemple moins de fatigue car moins ou absence de transport lorsqu'ils étaient en télétravail. Pour certains, cela a permis de revoir leur vision et leur projet professionnel en se reconvertissant, mais également de reprendre conscience de l'importance des relations sociales.

Du fait de son caractère assez récent et face à cette diversité de profils, il sera important et intéressant de voir les impacts de la COVID-19 sur le long terme ainsi que les impacts avec l'arrivée de la vaccination.

## **Bibliographie**

- [1] OMS, *Chronologie de l'action de l'OMS face à la COVID-19*, 20 juin 2020, MAJ : 29 janvier 2021, [consulté le 10/06/21], disponible sur internet : [Chronologie de l'action de l'OMS face à la COVID-19 \(who.int\)](https://www.who.int/fr/publications-detail/chronologie-de-laction-de-loms-face-a-la-covid-19)
- [2] Gouvernement, *Informations Coronavirus*, sd, MAJ : 8 septembre 2021, [consulté le 20 juin 2021], disponible sur internet : [Info Coronavirus Covid-19 | Gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)
- [3] OMS, *Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) : ce qu'il faut savoir*, 12 octobre 2020, [consulté le 10/06/21], disponible sur internet : [Maladie à coronavirus 2019 \(COVID-19\) : ce qu'il faut savoir \(who.int\)](https://www.who.int/fr/publications-detail/maladie-a-coronavirus-2019-covid-19-ce-qu-il-faut-savoir)
- [4] LeMonde, *Coronavirus : du premier cas détecté de COVID-19 au déconfinement, la chronologie d'une crise mondiale*, 12 mai 2020, MAJ : 02 février 2021, [consulté le 10 juin 2021], disponible sur internet : [Coronavirus : du premier cas détecté de Covid-19 au déconfinement, la chronologie d'une crise mondiale \(lemonde.fr\)](https://www.lemonde.fr/coronavirus/article/2020/05/12/coronavirus-du-premier-cas-detecte-de-covid-19-au-deconfinement-la-chronologie-d-une-crise-mondiale_6058180_32.html)
- [5] Prof. Rachid CHAIB, *Les risques liés aux agresseurs biologiques -COVID-19-*, sd, [consulté le 01/07/2021], disponible sur internet : [Covid-19 Risques lis aux agresseurs biologiques.pdf \(umc.edu.dz\)](https://www.umc.edu.dz/fr/risques-lies-aux-agresseurs-biologiques-covid-19)
- [6] Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *COVID-19 : Nettoyage et désinfection de surfaces*, 14 juin 2021, [consulté le 26/08/21], disponible sur internet : [COVID-19 : Nettoyage et désinfection de surfaces | INSPQ](https://www.inspq.ca/fr/actualites/2021/06/14/covid-19-nettoyage-et-desinfection-de-surfaces)
- [7] LAROUSSE, *incubation*, sd, [consulté le 06/09/2021], disponible sur internet : <https://www.larousse.fr/encyclopedie/medical/incubation/13852>
- [8] Ministère des solidarités et de la santé, *Réponses à vos questions*, 04 février 2021, MAJ : 26 août 2021, [consulté le 03/09/21], disponible sur internet : [Réponses à vos questions - Ministère des Solidarités et de la Santé \(solidarites-sante.gouv.fr\)](https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites-presse/preuves-scientifiques/Pages/R%C3%A9ponses-%C3%A0-vos-questions.aspx)
- [9] Gouvernement, *Comprendre la COVID-19*, sd, MAJ : 07 juin 2021, [consulté le 03/09/2021], disponible sur internet : [Info Coronavirus COVID-19 - Comprendre la covid-19 | Gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)
- [10] Institut national d'études démographiques, *Létalité*, sd, [consulté le 03/09/2021], disponible sur internet : [Létalité - Ined - Institut national d'études démographiques](https://www.ined.fr/fr/actualites/2020/08/14/letalite)
- [11] Wiktionnaire, *indice de contagiosité*, sd, MAJ : 30 août 2020, [consulté le 05/09/21], disponible sur internet : [indice de contagiosité — Wiktionnaire \(wiktionary.org\)](https://fr.wiktionary.org/wiki/indice_de_contagiosit%C3%A9)

- [12] Statista, *Indice de contagiosité d'infections, virus et bactéries courantes dans le monde 2020*, 18 mars 2020, [consulté le 10/07/21], disponible sur internet : [• Infections, virus et bactéries : indice de contagiosité dans le monde 2020 | Statista](#)
- [13] Le Monde, *Coronavirus : quelles sont la contagiosité et la létalité du virus ?*, 20 février 2020, MAJ : 02 mars 2020, [consulté le 05/09/21], disponible sur internet : [Coronavirus : quelles sont la contagiosité et la létalité du virus ? \(lemonde.fr\)](#)
- [14] Statista, *Le coronavirus (COVID-19)-Faits et chiffres*, 17 mai 2021, [consulté le 14/06/21], disponible sur internet : [Le coronavirus \(COVID-19\) - Faits et chiffres | Statista](#)
- [15] Statista, *Nombre d'infections, décès et guérisons liés au coronavirus en France 5 juillet 2021*, 6 juillet 2021, [consulté le 10/07/21], disponible sur internet : [• Coronavirus en France : nombre de malades, décès et guérisons 2021 | Statista](#)
- [16] Gouvernement, *Informations Covid-19*, sd, [consulté le 09/07/21], disponible sur internet : [Tableau de bord COVID-19 \(gouvernement.fr\)](#)
- [17] INSEE, *L'économie française en 2020 : une année de bouleversements*, 28 mai 2021, [consulté le 09/09/21], disponible sur internet : [L'économie française en 2020 : une année de bouleversements - Insee Analyses - 64](#)
- [18] INSEE, *Produit intérieur brut aux prix du marché/ PIB*, 28 janvier 2021, [consulté le 09/09/21], disponible sur internet : [Définition - Produit intérieur brut aux prix du marché / PIB / PIB | Insee](#)
- [19] DARES-DOSSIER, *Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?*, 28 mai 2021, [consulté le 09/07/21], disponible sur internet : [Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [20] DARES, *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, 30 novembre 2016, [consulté le 09/07/21], disponible sur internet : [Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [21] le Mag de l'Economie, *Qu'est-ce qu'une catégorie socioprofessionnelle ? Définition, utilité, comment sont-elles définies ?*, sd, [consulté le 15/06/2021], disponible sur internet : [Qu'est-ce qu'une catégorie socioprofessionnelle ? Définition, utilité, comment sont-elles définies ? \(lemagdeleconomie.com\)](#)
- [22] DARES-ANALYSES, *Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?*, mai 2021, [consulté le 01/07/21],

disponible sur internet : [Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

[23] IFOP, *Comment la crise sanitaire a-t-elle transformée le rapport au travail des cadres ?*, 24 mars 2021, [consulté le 05/07/21], disponible sur internet : [Comment la crise sanitaire a-t-elle transformé le rapport au travail des cadres ? - IFOP](#)

[24] IFOP, *Cohésion et rapport au travail à l'heure du COVID*, 26 novembre 2020, [consulté le 05/07/21], disponible sur internet : [Cohésion et rapport au travail à l'heure du COVID - IFOP](#)

[25] IFOP, *Les décisionnaires RH et les enjeux de santé au travail*, 18/05/2021, [consulté le 06/07/2021], disponible sur internet : [Les décisionnaires RH et les enjeux de santé au travail - IFOP](#)

[26] INRS, *Qu'est-ce qu'un agent biologique ?*, sd, MAJ : 12 juillet 2017, [consulté le 09/09/2021], disponible sur internet : [Risques biologiques. Qu'est-ce qu'un agent biologique ? - Risques - INRS](#)

[27] Journal officiel de l'Union européenne, *Directive 2020/739 du 3 juin 2020*, 3 juin 2020, [consulté le 17/07/21], disponible sur internet : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020L0739&from=FR>

[28] LEGIFRANCE, *Code du travail Article R4421-3*, 01 mai 2008, MAJ : 19 juillet 2021, [consulté le 30/07/2021], disponible sur internet : [Article R4421-3 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

[29] CARSAT, *Nettoyage de désinfection Covid-19 : prévenir les risques chimiques*, sd, [consulté le 8/6/21], disponible sur internet : [Nettoyage de désinfection Covid-19 : prévenir les risques chimiques \(carsat-normandie.fr\)](#)

[30] APPA, *La désinfection, une pratique à risques- Communiqué de presse de la Société Française de Santé Environnement (SFSE)*, 22 juin 2020, [consulté le 8/6/21], disponible sur internet : [La désinfection, une pratique à risques - Communiqué de presse de la Société Française de Santé Environnement \(SFSE\) - APPA](#)

[31] INRS, *Risques psychosociaux (RPS)*, sd, MAJ : 06 janvier 2020, [consulté le 12/07/21], disponible sur internet : [Risques psychosociaux \(RPS\). Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)

[32] Institut de Santé au Travail du Nord de la France, *Le Rapport Gollac*, sd, [consulté le 16/06/21] disponible sur internet : [Le Rapport Gollac \(animt.fr\)](#)

- [33] INSEE, *L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés*, 10 décembre 2020, [consulté le 03/08/21], disponible sur internet : [L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés - Insee Première - 1830](#)
- [34] PENNEQUIN N./ Les Cahiers S.M.T., *L'irruption du télétravail pendant la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19*, octobre 2020, [consulté le 01/07/21], disponible sur internet : [CAHIER SMT \(a-smt.org\)](#)
- [35] LEGIFRANCE, *Article L1222-11 du Code du travail*, 24 septembre 2017, MAJ : 21 août 2021, [consulté le 23/08/21], disponible sur internet : [Article L1222-11 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [36] INRS, *COVID-19 et prévention en entreprise*, sd, MAJ : 13/11/2020, [consulté le 06/07/2021], disponible sur internet : [Covid-19 et prévention en entreprise . Du télétravail imposé en situation exceptionnelle à un télétravail qui se prolonge - Risques - INRS](#)
- [37] Secours populaire, *Quel impact de la crise sanitaire sur la précarité en France ?*, septembre 2020, [consulté le 24/06/21], disponible sur internet : [Microsoft Word - 35QUEL IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA PRECARITE EN FRANCE.docx \(caf.fr\)](#)
- [38] INRS, *Troubles musculosquelettiques (TMS)*, sd, MAJ : 04/02/2015, [consulté le 6/7/2021], disponible sur internet : [Troubles musculosquelettiques \(TMS\). Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)
- [39] Franceinfo, *Télétravail : "une inflammation chronique générale", les troubles musculo-squelettiques, le mal du confinement*, 07/04/21, MAJ : 08/04/21, [consulté le 06/07/2021], disponible sur internet : [Télétravail : "une inflammation chronique générale", les troubles musculo-squelettiques, le mal du confinement \(francetvinfo.fr\)](#)
- [40] IPSOS, *Covid-19 : Isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives*, 20 novembre 2020, [consulté le 13/07/2021], disponible sur internet : [Covid-19 : Isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives | Ipsos](#)
- [41] Rosner E., ClinMed International Library, *Adverse Effects of Prolonged Mask Use among Healthcare Professionals during COVID-19*, 1 juin 2020, [consulté le 15/7/2021], disponible sur internet : [Adverse Effects of Prolonged Mask Use among Healthcare Professionals during COVID-19 \(clinmedjournals.org\)](#)
- [42] CORE, *CORE Alerts Practitioners to Mask-Associated Dry Eye (MADE)*, 31 août 2020, [consulté le 15/07/2021], disponible sur internet : [CORE Alerts Practitioners to](#)

[Mask-Associated Dry Eye \(MADE\) – Centre for Ocular Research & Education \(uwaterloo.ca\)](https://www.uwaterloo.ca/ocularch/ocularch-research/made/)

[43] INRS, *COVID-19 et prévention en entreprise*, 2020, [consulté le 08/06/21], disponible sur internet :

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjTjcLr65zxAhVDx4UKHRXQC0MQFjACegQICxAE&url=https%3A%2F%2Fwww.inrs.fr%2Fdms%2Finrs%2FGenerationPDF%2Faccueil%2Frisques%2Fcovid19-prevention-entreprise%2FCOVID-19%2520%2520et%2520pr%25C3%25A9vention%2520en%2520entreprise%2520.pdf&usg=AOvVaw2belcqJ1rgXd8bUF36qTdY>

[44] Editions Prévention, *Spécial Covid-19 - L'hyperconnexion est-elle compatible avec le bien-être des travailleurs ?*, 15 décembre 2020, [consulté le 13/07/2021], disponible sur internet : [Spécial Covid-19 – L'hyperconnexion est-elle compatible avec le bien-être des travailleurs ? - Editions Prévention \(editionsprevention.com\)](https://www.editionsprevention.com/spécial-covid-19-lhyperconnexion-est-elle-compatible-avec-le-bien-être-des-travailleurs/)

[45] DARES-PUBLICATION, *Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?*, 28 mai 2021, [consulté le 09/09/2021], disponible sur internet : [Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://dare.solidarites-societes.gouv.fr/fr/quelles-conséquences-de-la-crise-sanitaire-sur-les-conditions-de-travail-et-les-risques-psycho-sociaux-2021)

[46] Vie publique, *Conséquences sur l'emploi de la crise sanitaire : quelles reconversions professionnelles ?*, 6 juillet 2021, [consulté le 26/08/2021], disponible sur internet : [Covid-19 : conséquences sur l'emploi et reconversions professionnelles | Vie publique.fr \(vie-publique.fr\)](https://www.vie-publique.fr/actualite/actualite-emploi/conséquences-sur-lemploi-de-la-crise-sanitaire-quelles-reconversions-professionnelles)

[47] OMS, *Questions-réponses : Considérations relatives à la santé publique et aux mesures sociales sur le lieu de travail dans le cadre de la COVID-19*, 26 juin 2020, [consulté le 5 juillet 2021], disponible sur internet : [Questions-réponses : Considérations relatives à la santé publique et aux mesures sociales sur le lieu de travail dans le cadre de la COVID-19 \(who.int\)](https://www.who.int/fr/publications-detail/questions-réponses-considérations-relatives-à-la-santé-publique-et-aux-mesures-sociales-sur-le-lieu-de-travail-dans-le-cadre-de-la-covid-19)

[48] AMELI, *Covid-19 : les solutions et actions à mener face aux risques sanitaires et professionnels*, 11 février 2021, [consulté le 28/06/21], disponible sur internet : [Solutions et actions face aux risques sanitaires et professionnels | ameli.fr | Entreprise](https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/covid-19-les-solutions-et-actions-a-mener-face-aux-risques-sanitaires-et-professionnels)

- [49] LEGIFRANCE, *Code du travail article L4121-3*, 6 août 2014, MAJ : 19 juillet 2021, [consulté le 30/07/2021], disponible sur internet : [Article L4121-3 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/Article/L4121-3)
- [50] LEGIFRANCE, *Code du travail article L4121-1*, 01 octobre 2017, MAJ : 19 juillet 2021, [consulté le 30/07/2021], disponible sur internet : [Article L4121-1 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/Article/L4121-1)
- [51] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité*, 20 août 2020, MAJ : 25 mars 2021, [consulté le 5 juillet 2021], disponible sur internet : [Sécurité-santé des travailleurs - obligations générales de l'employeur \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/S%C3%A9curit%C3%A9-et-sant%C3%A9-des-travailleurs/obligations-g%C3%A9n%C3%A9rales-de-l-employeur)
- [52] Cadre emploi, *Qu'est-ce qu'un Plan de Reprise d'Activité (PRA) ?*, 12 octobre 2020, [consulté le 05/09/2021], disponible sur internet : [PRA : définition, intérêt et mise en place du Plan de Reprise d'Activité - Cadreemploi](https://cadreemploi.fr/PRA-d%C3%A9finition-int%C3%A9r%C3%AAt-et-mise-en-place-du-Plan-de-Reprise-d-Activit%C3%A9)
- [53] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*, 29 juin 2021, MAJ : 30 juin 2021, [consulté le 24 juillet 2021], disponible sur internet : [protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf)
- [54] Gouvernement, *Le nouveau protocole national en entreprise contre la Covid-19*, 24 mars 2021, [consulté le 24 juillet 2021], disponible sur internet : [Le nouveau protocole national en entreprise contre la Covid-19 | Gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr/le-nouveau-protocole-national-en-entreprise-contre-la-covid-19)
- [55] Gouvernement, *Ressources les outils de communication*, sd, [consulté le 5 juin 2021], disponible sur internet : [Info Coronavirus COVID-19 - ressources à partager | Gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus-covid-19-ressources-a-partager)
- [56] Santé publique France, *Coronavirus : outils de prévention destinés aux professionnels de santé et au grand public*, sd, MAJ : 07 juillet 2021, [consulté le 5 juin 2021], disponible sur internet : [Coronavirus : outils de prévention destinés aux professionnels de santé et au grand public \(santepubliquefrance.fr\)](https://www.santepubliquefrance.fr/coronavirus-outils-de-prevention)
- [57] INNOV'EVENTS, *Team-building COVID en entreprise : nos idées pour (re)mobiliser vos équipes en toute sécurité*, 9 mars 2020, [consulté le 27/07/21], disponible sur internet : [Idées de Team-Building covid en entreprise, en toute sécurité \(agence-evenementielle-innovevents.fr\)](https://agence-evenementielle-innovevents.fr/idees-de-team-building-covid)
- [58] AMETRA06 la santé au travail, *Prévention des risques psychosociaux durant l'épidémie de COVID-19 : conseils aux employeurs, représentants du personnel et*

salariés, sd, [consulté le 20/08/21], disponible sur internet : [Conseils-Prevention-RPS-COVID-19 AMETRA06.pdf](#)

[59] France numérique, *Coronavirus : quels outils numériques pour collaborer à distance et se former*, 31 mars 2020, MAJ : 21 avril 2020, [consulté le 24 juillet 2021], disponible sur internet : [Coronavirus : Quels outils numériques pour collaborer à distance et se former | France Num, Portail de la transformation numérique des entreprises](#)

[60] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Télétravail en mode Covid-19 : on vous guide !*, 01 décembre 2020, MAJ : 10 juin 2021, [consulté le 24 juillet 2021], disponible sur internet : [Télétravail en mode Covid-19 : on vous guide ! \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

[61] Santé Publique France, *Conduite à tenir devant un patient suspect d'infection au SARS-CoV-2 (COVID-19)*, sd, MAJ : 14 mars 2020, [consulté le 26/08/2021], disponible sur internet : [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix9Cimc\\_yAhWqyoUKHeJMBKUQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.santepubliquefrance.fr%2Fcontent%2Fdownload%2F228074%2Ffile%2FConduite%2520%25C3%25A0%2520tenir%2520COVID-19\\_20200304.pdf&usq=AOvVaw35s3T0\\_Xmnc5Zd\\_IQvqIKd](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix9Cimc_yAhWqyoUKHeJMBKUQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.santepubliquefrance.fr%2Fcontent%2Fdownload%2F228074%2Ffile%2FConduite%2520%25C3%25A0%2520tenir%2520COVID-19_20200304.pdf&usq=AOvVaw35s3T0_Xmnc5Zd_IQvqIKd)

[62] Ameli, *Que se passe-t-il en cas de test positif à la COVID-19 ? Et en cas de test négatif ?*, 30 juillet 2021, [consulté le 26/08/2021], disponible sur internet : [En cas de test positif à la Covid-19 | ameli.fr | Assuré](#)

[63] Ameli, *Que se passe-t-il quand on a été en contact avec une personne malade de la COVID-19 ?*, 07 septembre 2021, [consulté le 26/08/21], disponible sur internet : [En cas de contact avec une personne malade de la Covid-19 | ameli.fr | Assuré](#)

[64] Ministère des solidarités et de la santé, *Je suis cas contact COVID, que faire ?*, sd, MAJ : 06 septembre 2021, [consulté le 10/09/2021], disponible sur internet : [Je suis cas contact Covid, que faire ? — Mes Conseils Covid — Isolement, tests, vaccins, attestations, contact à risque... \(sante.gouv.fr\)](#)

[65] Service-Public, *Quels professionnels doivent présenter leur passe sanitaire depuis le 30 août ?*, 30 août 2021, [consulté le 05/09/2021], disponible sur internet : [« Pass sanitaire » au travail -Quels professionnels doivent présenter leur passe sanitaire depuis le 30 août ? | service-public.fr](#)

[66] Service-Public, *La vaccination devient obligatoire pour certaines professions*, 13 septembre 2021, [consulté le 05/09/2021], disponible sur internet : [Santé au travail -La vaccination devient obligatoire pour certaines professions | service-public.fr](https://service-public.fr/santé-au-travail/la-vaccination-devient-obligatoire-pour-certaines-professions)

## Annexes

### Annexe 1 : Questions du questionnaire

## Risques apparus ou accentués dans le monde du travail depuis la COVID-19

Questionnaire 3min chrono !

Bonjour à tous, dans le cadre de mon mémoire, je réalise un questionnaire dans le but de connaître les différents ressentis des professionnels à la suite de la COVID-19 en fonction du domaine d'activité. L'objectif de mon mémoire étant de voir les risques qui sont apparus ou qui se sont accentués dans le monde du travail suite à l'apparition du COVID-19.

Merci d'avance pour vos réponses, n'hésitez pas à partager !

Quel âge avez-vous ?

- ☐ Moins de 20 ans
- ☐ Entre 20 et 30 ans
- ☐ Entre 30 et 40 ans
- ☐ Entre 40 et 50 ans
- ☐ Entre 50 et 60 ans
- ☐ Plus de 60 ans

Dans quel domaine êtes-vous ?

- ☐ Milieu sanitaire (hopital, EHPAD,...)
- ☐ Industrie
- ☐ Commerce
- ☐ Restauration
- ☐ Evènementiel/ culturel
- ☐ Educatif
- ☐ Administratif
- ☐ Entrepreneariat
- ☐ Autre...

Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?

- ☐ Agriculteur exploitant
- ☐ Artisan, commerçant, chef d'entreprise
- ☐ Cadre et profession intellectuelle supérieure (Ex : cadre administratif, professeur, commercial, ingénieur...)
- ☐ Profession intermédiaire (Ex : instituteurs, infirmière, assistante sociale,...)
- ☐ Employé (Ex : secrétaire, pompier, vendeur,...)
- ☐ Ouvrier
- ☐ Retraité

Selon vous, à quel(s) risque(s) avez-vous été confronté à la suite de l'apparition de la COVID 19 dans votre profession ?

- ☐ Risque chimique-allergique (Ex : irritation à cause du gel hydroalcoolique,..)
- ☐ Risques psycho-sociaux (Ex : charge de travail, stress,...)
- ☐ Risque économique (Ex : précarité,...)
- ☐ Risque physique (Ex : trouble musculo-squelettique (TMS),...)
- ☐ Risque sanitaire (Ex : + de maux de tête,..)
- ☐ Risque microbiologique (Ex : virus en +,...)
- ☐ Autre...

...

Si vous avez coché la case des risques psychosociaux, à quel(s) risque(s) avez-vous été confronté ?

- ☐ Exigence au travail (Ex : quantité de travail, compétences insuffisantes,...)
- ☐ Exigence émotionnelle (Ex : contact avec la souffrance, peur, devoir cacher ses émotions,...)
- ☐ Autonomie (Ex : individualisation excessive du travail,...)
- ☐ Relation au travail (Ex : manque d'intégration- de reconnaissance, harcèlement,...)
- ☐ Conflit de valeur (Ex : ne fait pas de "sens", difficulté à faire "du bon travail", mentir,...)
- ☐ Insécurité au travail (Ex : fusion, délocalisation, réorganisation,...)

Quelles mesures ont été mises en place pour réduire ces risques ?

- ☐ Télétravail
- ☐ Désinfection /nettoyage renforcé
- ☐ Aide psychologique
- ☐ Création de groupe de parole/ plateforme d'échange
- ☐ Organisation d'activité avec ses collègues (distanciel ou présentiel)
- ☐ Communication de prévention (affiche,...)
- ☐ Utilisation d'outil de communication à distance : mail, visioconférence (SKYPE, ZOOM, TEAMS,...) téléphon...
- ☐ Formation sur : le télétravail, les nouveaux outils de communication,..
- ☐ Aménagement sur le lieu de travail (sens de circulation, plexiglass,...)
- ☐ Autre...

Les trouvez-vous suffisantes ?

|                        | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |                 |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Pas du tout suffisante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Très suffisante |

...

Quelle(s) autre(s) mesure(s) auriez-vous aimé avoir pour réduire ces risques ?

Réponse longue

Quel est votre niveau de stress (tension nerveuse excessive), d'anxiété (trouble psychique causé par la crainte d'un danger) et de déprime depuis l'apparition de la COVID-19 dans votre profession ?

|         | Absent                | Faible                | Modéré                | Intense               | Extrêmement i...      |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Stress  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Anxiété | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Déprime | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Avez-vous été en télétravail ?

☐ Oui

☐ non

Si oui, l'avez-vous bien vécu ?

|             | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |           |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Pas du tout | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Très bien |

La relation avec vos collègues a-t-elle changé ?

☐ Oui

☐ Non

...

Si oui, comment décrirez-vous la relation avec vos collègues depuis l'apparition de la COVID-19 ?

|               | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |           |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Très mauvaise | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Très bien |

Avez-vous remarqué des différences dans votre comportement ?

- ☐ Aucune
- ☐ Irritabilité
- ☐ Pleurs
- ☐ Isolement
- ☐ Difficulté de concentration
- ☐ Autre...

Avez-vous remarqué des différences physiquement ?

- ☐ Aucune
- ☐ Fatigue
- ☐ Maux de tête
- ☐ Troubles gastro-intestinaux
- ☐ Problème de peau
- ☐ Trouble du sommeil/insomnie
- ☐ Autre...

## Annexe 2 : Réponses du questionnaire

194 réponses



Les réponses ne sont plus acceptées



Message pour les personnes interrogées

Il n'est plus possible de saisir de réponses dans ce formulaire.

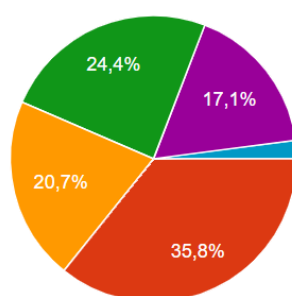
Résumé

Question

Individuel

Quel âge avez-vous ?

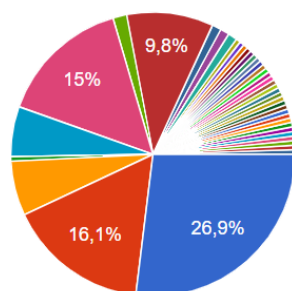
193 réponses



- Moins de 20 ans
- Entre 20 et 30 ans
- Entre 30 et 40 ans
- Entre 40 et 50 ans
- Entre 50 et 60 ans
- Plus de 60 ans

Dans quel domaine êtes-vous ?

193 réponses

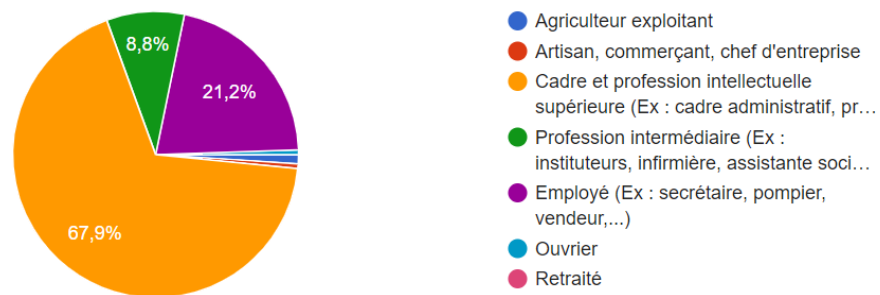


- Milieu sanitaire (hopital, EHPAD,...)
- Industrie
- Commerce
- Restauration
- Evènementiel/ culturel
- Educatif
- Administratif
- Entreprenariat

▲ 1/6 ▼

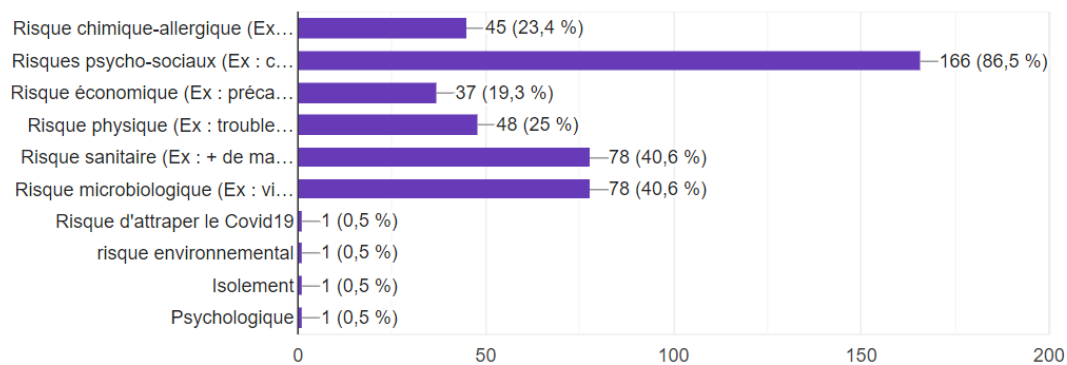
### Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?

193 réponses



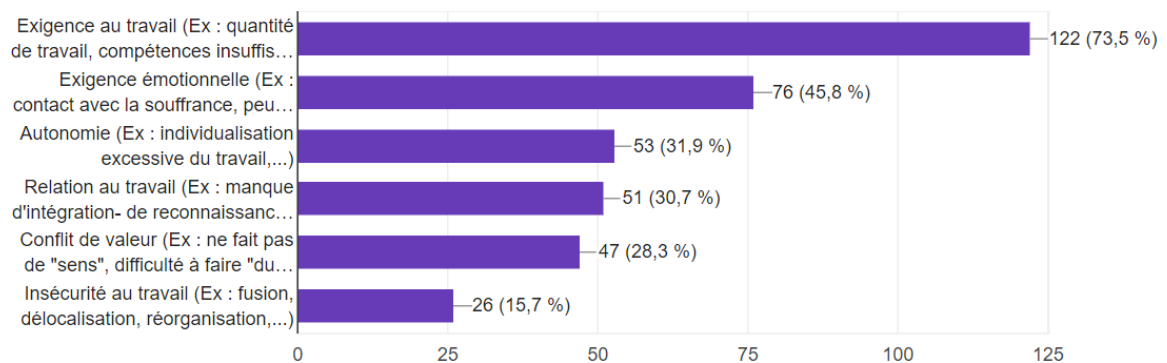
### Selon vous, à quel(s) risque(s) avez-vous été confronté à la suite de l'apparition de la COVID 19 dans votre profession ?

192 réponses



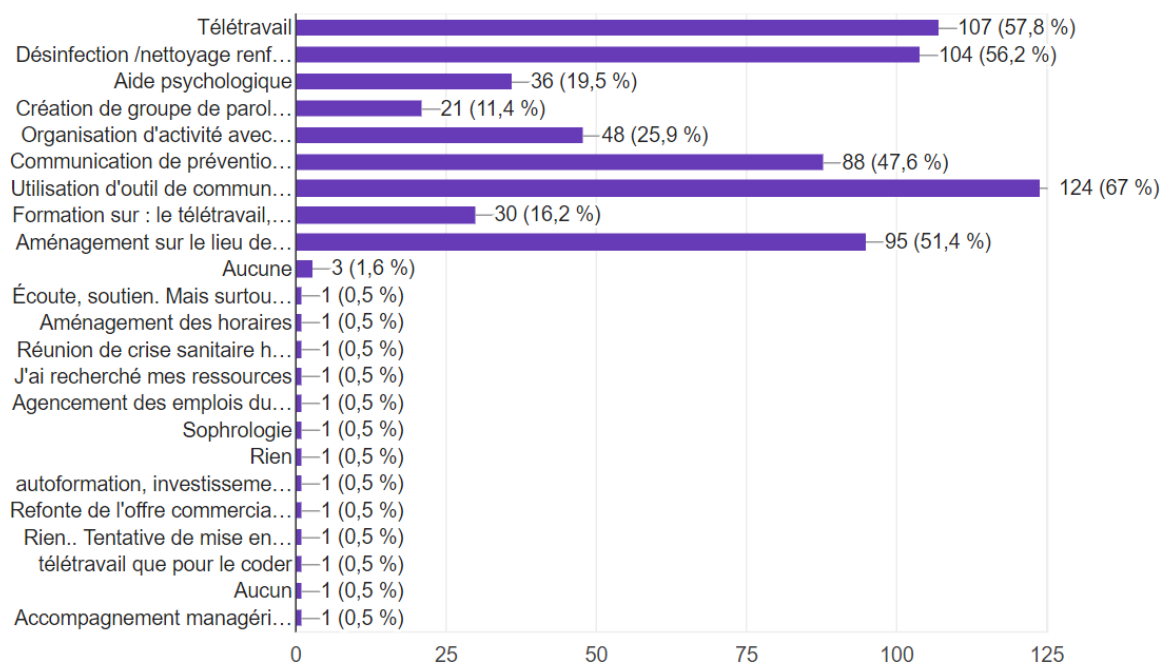
### Si vous avez coché la case des risques psychosociaux, à quel(s) risque(s) avez-vous été confronté ?

166 réponses



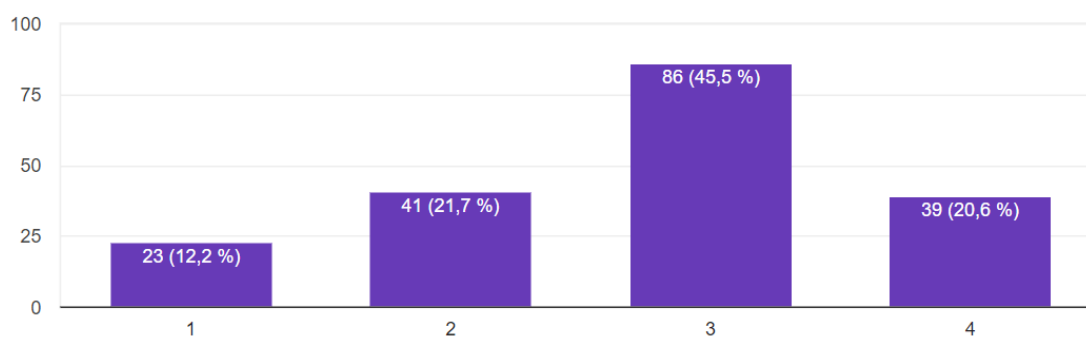
## Quelles mesures ont été mises en place pour réduire ces risques ?

185 réponses



## Les trouvez-vous suffisantes ?

189 réponses



Quelle(s) autre(s) mesure(s) auriez-vous aimé avoir pour réduire ces risques ?

63 réponses

RAS

Télétravail

Du fait de la pandémie non prévue, impossible d'avoir pu organiser les choses en amont. Le mieux a été fait. Ces risques étaient pour moi inévitable. Groupe de parole proposé par la suite.

Formation aux TMS

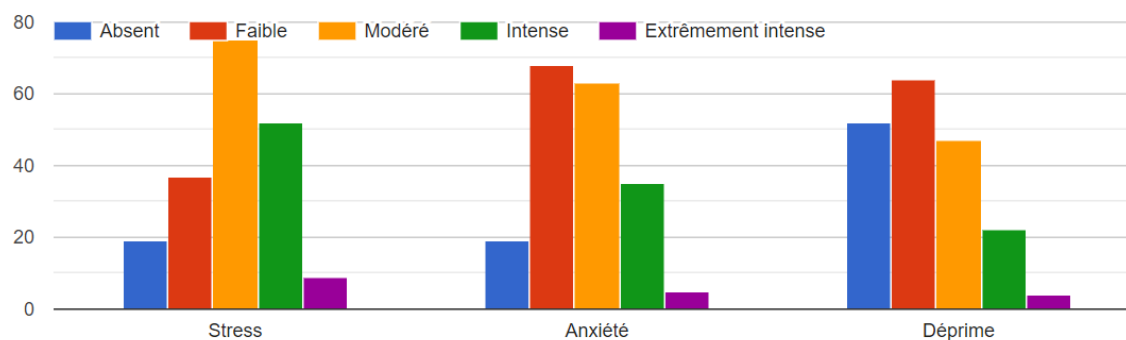
Un vaccin ou médicament

Permettre aux salariés de garder leurs emplois au lieu de procéder à des licenciements bidons

Plus de distanciation sociale

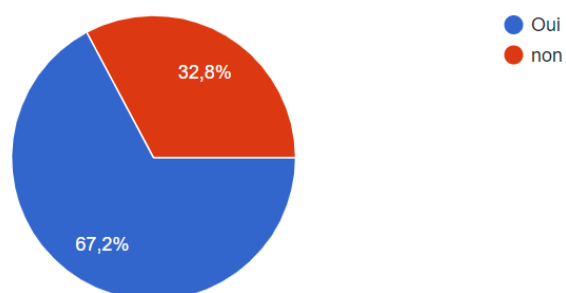
Rien qui était compatible avec les mesures sanitaires (je souffrais principalement d'isolement, et les écrans et outils collaboratifs ne suffisaient pas toujours)

Quel est votre niveau de stress (tension nerveuse excessive), d'anxiété (trouble psychique causé par la crainte d'un danger) et de déprime depuis l'apparition de la COVID-19 dans votre profession ?



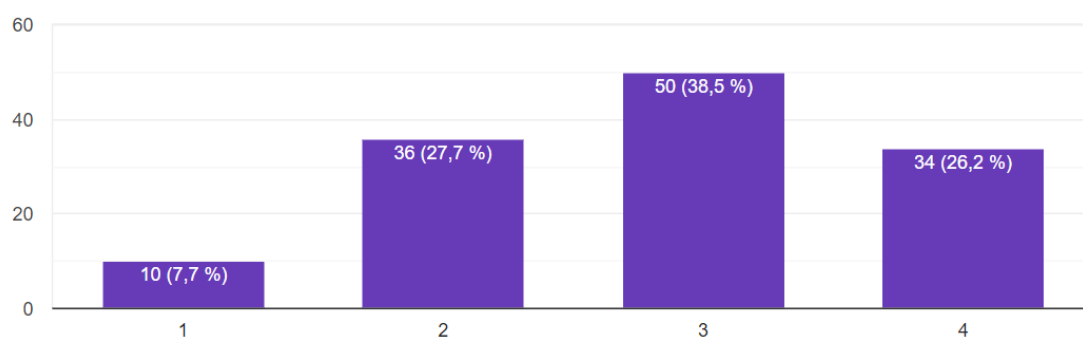
Avez-vous été en télétravail ?

192 réponses



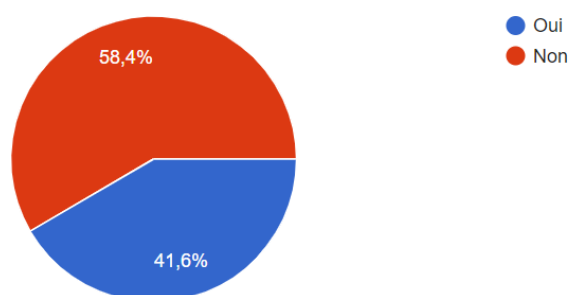
Si oui, l'avez-vous bien vécu ?

130 réponses



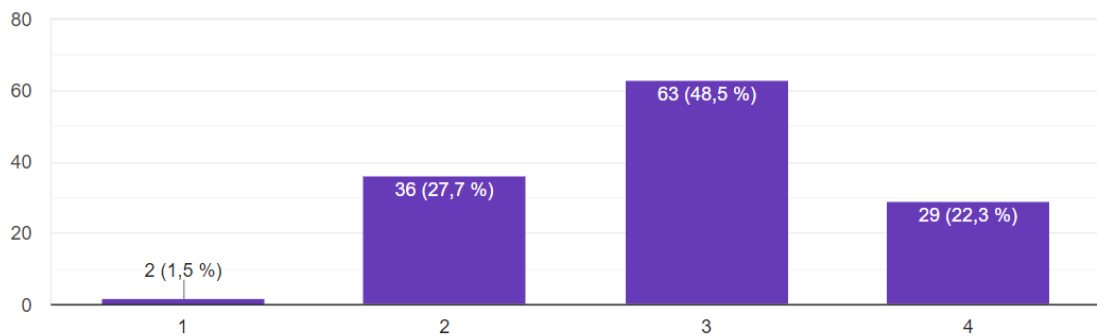
La relation avec vos collègues a-t-elle changé ?

190 réponses



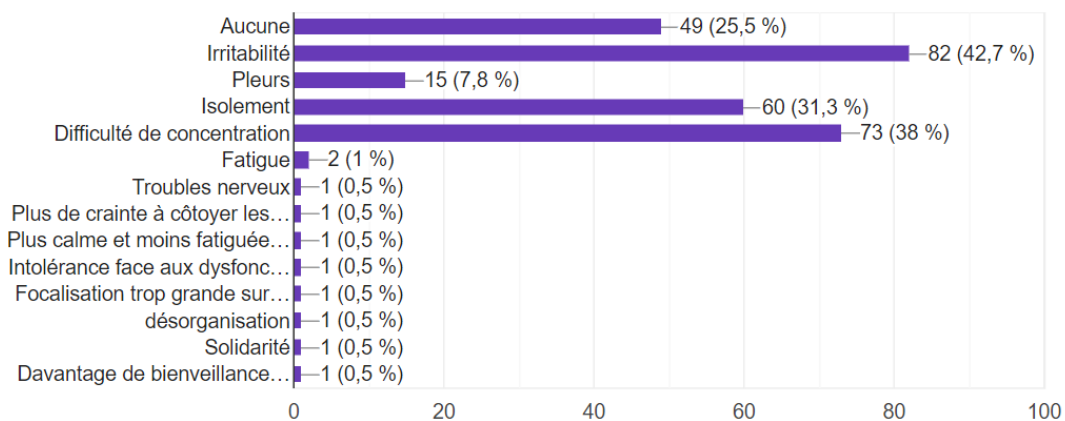
Si oui, comment décririez-vous la relation avec vos collègues depuis l'apparition de la COVID-19 ?

130 réponses



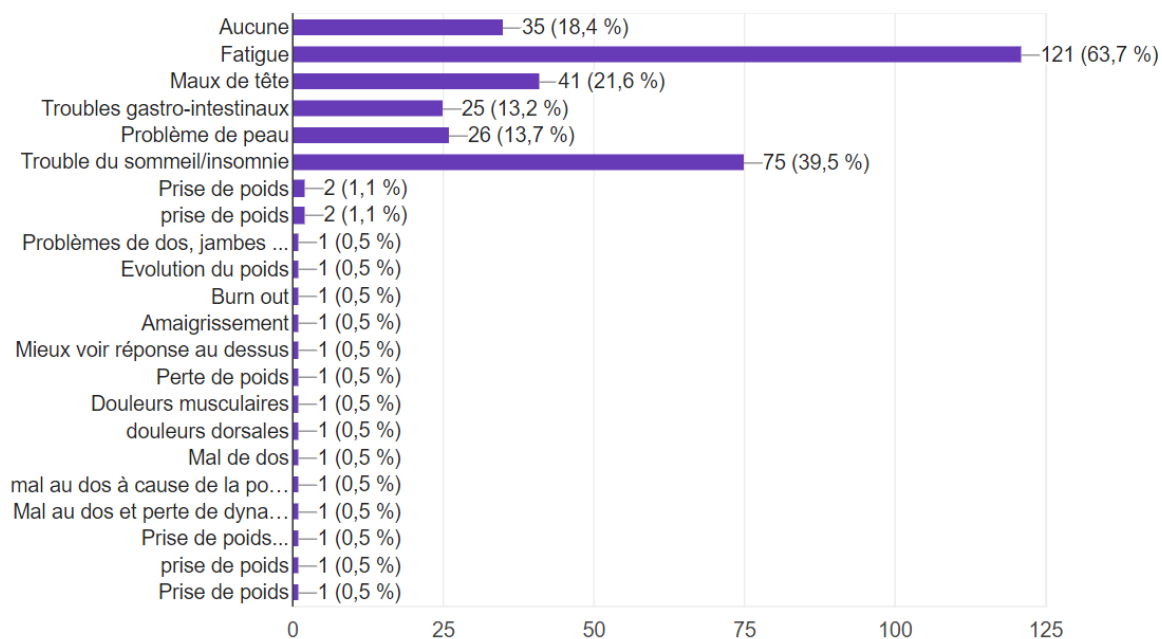
Avez-vous remarqué des différences dans votre comportement ?

192 réponses



## Avez-vous remarqué des différences physiquement ?

190 réponses



## **RESUME :**

Mélanie MIERSMAN

### **La COVID-19 et le monde du travail :**

#### **Quels sont les risques apparus et/ou accentués à la suite de la pandémie COVID-19 dans le monde du travail et comment y faire face ?**

Le SARS-CoV-2 ou plus communément connu sous le nom du virus de la **COVID-19** est responsable depuis début 2020 de la **pandémie** mondiale. Du fait de son fort pouvoir de contagiosité et de sa transmission par contact rapproché entraînant une saturation rapide des hôpitaux, il est important de respecter les gestes barrières afin de limiter sa propagation. Après un premier confinement où le pays était “à l’arrêt” accompagné d’une perte économique importante, il fallait s’adapter pour une reprise d’activité et réduire les impacts sur le **monde du travail**.

Pour trouver les solutions adéquates, il faut identifier au préalable les **risques** encourus directement (risque de contamination biologique) et indirectement des travailleurs comme les risques allergiques, économiques ou encore les risques psycho-sociaux qui ont connu une recrudescence avec le télétravail.

Cet ouvrage permettra aux entreprises de trouver ensuite des moyens de **prévention** contre les risques générés par l’apparition de la COVID-19 et ainsi permettre une continuité des activités tout en garantissant la sécurité des travailleurs en rompant la chaîne de transmission.

**mots-clefs :** pandémie - COVID-19 - risques - monde du travail – prévention

---

## **ABSTRACT :**

Mélanie MIERSMAN

### **COVID-19 and the world of work :**

#### **What risks have emerged and/or increased as a result of the COVID-19 pandemic in the world of work and how can they be addressed?**

SARS-CoV-2 or more commonly known as **COVID-19** virus is responsible for the worldwide **pandemic** since the beginning of 2020. Due to its high contagiousness and transmission by close contact leading to rapid saturation of hospitals, it’s important to respect the barrier measures in order to limit its propagation. After an initial lockdown where the country was “at a standstill” with significant economic loss, it was necessary to adapt to a business resumption and to reduce the impacts on the **world of work**.

In order to find adequate solutions, it needs to first identify the **risks** incurred directly (risk of biological contamination) and indirectly by workers, such as allergic, economic or psychosocial risks, which have increased with teleworking.

This work will enable companies to then find ways of **prevention** the risks generated by the appearance of COVID-19 and thus allow continuity of activities while ensuring the safety of workers by breaking the chain of transmission.

**key-words :** pandemic - COVID-19 - risks - world of work - prevention