

Quel impact depuis le début de la pandémie de Covid-19 ?

Un extrait des données issues de l'observatoire Evrest en Normandie.



Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif national de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés au fil du temps, au moyen d'un questionnaire très court rempli lors des consultations de santé au travail. Sa préoccupation est double : constituer une base de données nationale renforçant les connaissances sur les conditions de travail et la santé des salariés et permettre aux équipes santé travail participantes de produire des données en fonction de leurs besoins.

Evrest s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique (Gis), créé le 1^{er} janvier 2009, permettant de formaliser la coopération entre les organismes partenaires qui soutiennent et orientent ce projet au niveau national. Le réseau est animé par une équipe projet composée principalement de médecins du travail et de chercheurs. Au niveau régional, un (ou plusieurs) référent(s) régional(aux) prend (prennent) en charge l'organisation du dispositif.

En Normandie, Evrest est porté par cinq référents régionaux : le Dr Laëticia Rollin (service de santé au travail et pathologie professionnelle du CHU - Hôpitaux de Rouen), le Dr Mathieu Saily (EDF), le Dr Marie-Hélène Gaultier (Naval Group), le Dr Rémi Six (AMSN) et le Dr Mathilde Boulanger (Mist Santé Travail). Ils s'appuient sur un groupe de suivi régional composé notamment de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'agence régionale de santé, de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Pour tout renseignement, contactez les référents régionaux Evrest de Normandie :

mathilde.m.boulanger@gmail.com
marie-helene.gaultier@naval-group.com
laetitia.rollin@chu-rouen.fr
mathieu.saily@edf.fr
r.six@amsn.fr

Cette douzième lettre Evrest a pour objectif d'étudier les évolutions dans le cadre du dispositif Evrest depuis la crise Covid-19, tant concernant les salariés enquêtés, leur profil, que leurs conditions de vie et leur santé. Pour ce faire, les données collectées à l'échelle régionale trois ans et demi depuis le début de la pandémie sont comparées à celles recueillies sur une même durée avant mars 2020. Les salariés enquêtés sont comparés sur la base de leur sexe, leur âge, leur profession et leur secteur d'activité, mettant en exergue d'importantes variations de profils. De plus, en tenant compte de ces changements de population enquêtée, les évolutions des habitudes de travail et d'état de santé sont investigués. Ces analyses soulignent de faibles variations dans l'organisation et le bien-être au travail, tandis que certaines contraintes physiques et expositions ont varié, de manière favorable pour certaines, défavorable pour d'autres. Les changements les plus notables concernent la santé des salariés, qui s'est globalement améliorée depuis la pandémie, malgré une hausse de la corpulence.

Avant/depuis la pandémie de Covid-19

Afin d'étudier les évolutions dues à la crise sanitaire, deux périodes ont été considérées :

- la première court trois ans et demi avant le début de la pandémie, soit du 1^{er} septembre 2016 au 29 février 2020 ;
- la seconde couvre trois ans et demi également, mais depuis le début de la crise, soit du 1^{er} mars 2020 au 31 août 2023.

Avant Covid, ce sont ainsi 3 111 salariés normands qui ont été enquêtés, tandis que depuis le début de la pandémie, 584 salariés ont été interrogés.

Il est à noter que les potentielles différences observées ne sauraient être imputées uniquement à la crise sanitaire, certains changements ayant pu survenir pour des raisons diverses comme des conditions climatiques spécifiques à la période étudiées par exemple. Enfin, malgré la mise en œuvre de méthodes statistiques visant à ajuster les profils des salariés enquêtés entre les deux périodes, il n'est pas exclu que certaines différences soient tout de même en lien avec l'évolution du profil de ces salariés.

Précisions méthodologiques concernant le dispositif Evrest

L'échantillon de salariés décrit ici ne peut prétendre être représentatif de l'ensemble des salariés exerçant leur activité dans la région. En effet, la participation des médecins du travail est basée sur le volontariat et l'interrogation des salariés est réalisée lors des entretiens périodiques à intervalle variable.

Toutefois, la méthode d'enquête mise en œuvre permet de parler de représentativité des salariés suivis par les médecins du travail participant à Evrest.

Pour plus d'informations :

Rapport régional - Evrest Normandie - Exploitation des données 2017 à 2019 (juillet 2022)

Évolution de la population enquêtée

Une diminution de la part de femmes enquêtées...

Depuis le début de la pandémie, la part de femmes parmi les salariés enquêtés est plus faible. En effet, alors qu'elle était de 42,7 % entre septembre 2016 et février 2020, elle n'est plus que de 27,1 % entre mars 2020 et août 2023. Cependant, ces différences sexuées tiennent essentiellement à des variations de métiers et de secteurs d'activité.

...liée à une évolution des PCS...

En effet, depuis mars 2020, la part de cadres et professions intellectuelles supérieures a été multipliée par 1,7 et la part d'ouvriers par 1,8, tandis que la part d'employés a été divisée par 2,2. Sachant que ces deux premières professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sont plus souvent occupées par des hommes, alors que la troisième est plus retrouvée chez les femmes, cela rejoint les évolutions de répartition d'hommes et de femmes observées précédemment.

...et des secteurs d'activités

Par ailleurs, les secteurs de l'industrie et de la construction ont vu leurs salariés plus représentés depuis le début de la crise Covid-19, au détriment du secteur de la santé et de l'administration. Ici encore, ces évolutions corroborent les différences de répartition de sexe, puisque l'industrie et la construction sont deux secteurs où l'on retrouve majoritairement des hommes, tandis que les femmes sont plus présentes dans le secteur de la santé et de l'administration.

Peu d'évolution de l'âge des salariés enquêtés

Enfin, la population enquêtée est très légèrement vieillissante, avec une baisse de la part de salariés de moins de 35 ans, au profit des salariés de 35 à 49 ans. Cependant, la moyenne d'âge des salariés enquêtés en Normandie reste de 40 ans.

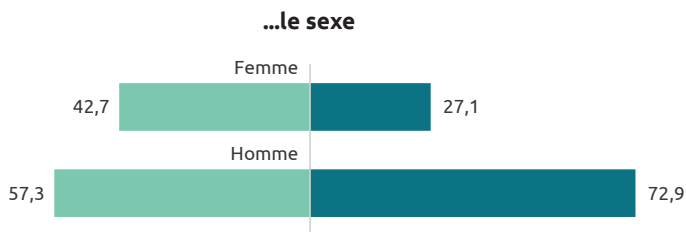
Impact de l'évolution du profil des salariés enquêtés

Le profil des salariés enquêtés dans le cadre du dispositif Evrest ayant fortement varié, l'analyse de l'évolution de la qualité et des conditions de travail des salariés normands avant et depuis la Covid-19 ne peut se faire sur la seule comparaison des données collectées sur les deux périodes sélectionnées. En effet, les différences observées pourraient être uniquement le fait du changement d'échantillon et non le reflet d'une évolution des pratiques ou de la santé des salariés normands.

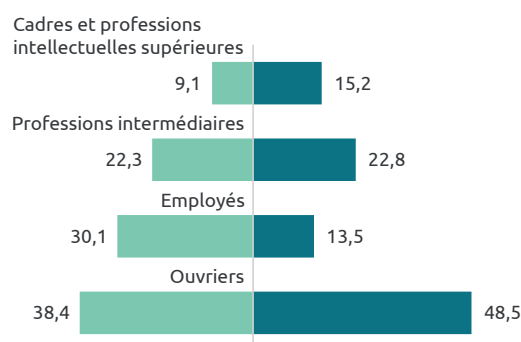
Pour pallier cela, les résultats présentés dans les pages ci-après s'appuient sur des régressions multivariées, permettant de tenir compte de l'évolution de la structure de la population enquêtée selon le sexe, l'âge, la PCS et le secteur d'activité, et ainsi de souligner les différences de conditions de travail avant et depuis la crise sanitaire, à profils de salariés égaux.

Il est cependant à noter que ces ajustements ne sauraient tenir compte de toutes les évolutions de la population, notamment de variations d'entreprises enquêtées au sein des différents secteurs, certaines ayant dû cesser les visites périodiques pendant la crise sanitaire, à l'inverse d'autres qui ont maintenu leur activité.

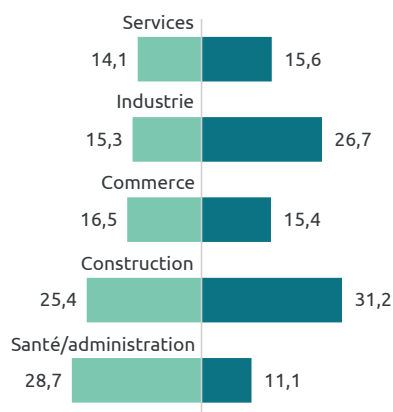
Répartition de la population enquêtée avant et depuis le début de la crise sanitaire selon... (%)



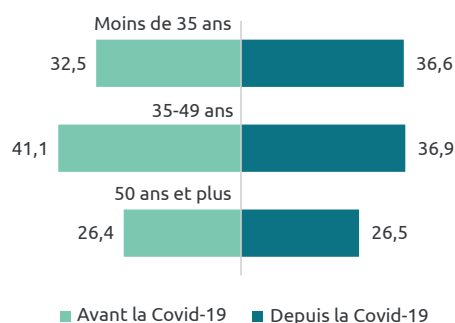
...la profession et catégorie socioprofessionnelle



...le secteur d'activité



...l'âge



■ Avant la Covid-19 ■ Depuis la Covid-19

Source : Evrest Normandie - données 2016-2023 - Exploitation : OR2S

Organisation du travail

Peu de variations dans l'organisation du travail depuis la crise sanitaire

Le graphique ci-contre permet d'apprécier l'évolution de l'organisation du travail en Normandie avant et depuis l'apparition de la Covid-19. Cette illustration souligne une faible variabilité dans l'organisation des journées, que ce soit en termes d'horaires comme de déplacements professionnels. En revanche, la part de salariés formés au cours de l'année a augmenté de manière significative, tandis que la part de salariés ayant eu un rôle de tuteur a eu tendance à diminuer (significatif au seuil de 10 %) alors qu'elle ne concernait déjà que moins de trois salariés sur dix.

Risques psychosociaux

Une évolution globalement favorable des conditions de travail

Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux sont évalués par le biais des axes du rapport Gollac. Le premier fait état de l'intensité et du temps de travail. Le fait de sauter ou d'écourter des repas ou des pauses, de dépasser les horaires normaux, de ne pas réussir à concilier vie personnelle et professionnelle, ou encore de coter les difficultés liées à la pression temporelle plus de 5 sur une échelle allant de 0 à 10, sont concernés. Ces indicateurs n'ont pas varié significativement avant et depuis la Covid-19.

Le second axe cible l'autonomie et les marges de manœuvre. Dans le dispositif Evrest, les indicateurs reflétant cet aspect sont le fait de devoir abandonner fréquemment une tâche en cours pour une autre non prévue, trouver que son travail est varié, qu'il permet d'apprendre des choses et le fait de pouvoir choisir soi-même la façon de procéder. Avant et depuis le début de la crise sanitaire, la seule différence notable concerne les possibilités d'apprentissage, pour lesquelles les salariés sont plus nombreux depuis la pandémie à avoir la sensation que leur travail leur permet d'apprendre (significatif au seuil de 10 %).

Le troisième axe du rapport Gollac porte sur les rapports sociaux et la reconnaissance du travail. Dans cet axe, on retrouve le fait de penser que son travail est reconnu par l'entourage professionnel et que les possibilités d'entraide et de coopération sont suffisantes. Ces deux aspects n'ont pas varié significativement depuis l'apparition de la Covid-19 et reflètent une appréciation positive de la majorité des salariés.

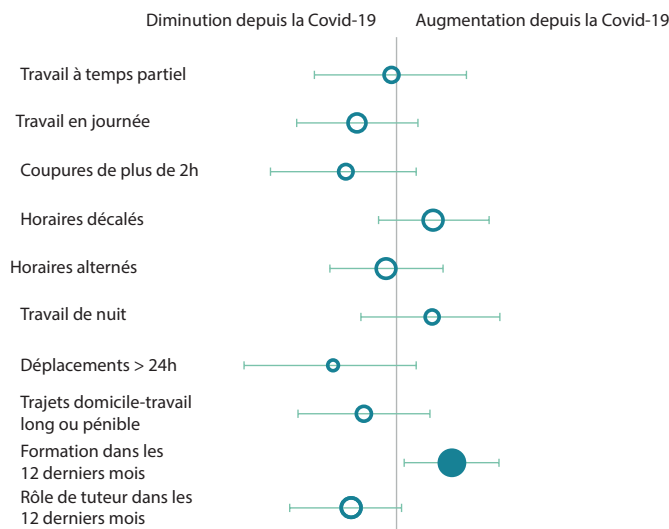
Le quatrième axe concerne les conflits de valeurs et est illustré par trois indicateurs dans le dispositif Evrest : le fait de devoir traiter trop vite des opérations qui demanderaient davantage de soin, d'avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité et devoir faire des choses désapprouvées. Ces items présentent toujours les mêmes parts de salariés concernés avant et depuis la crise sanitaire.

Le cinquième axe s'intéresse à l'insécurité de la situation de travail. D'après le dispositif Evrest, la part de salariés ayant peur de perdre leur emploi est en baisse depuis la pandémie, traduisant donc une amélioration de la situation.

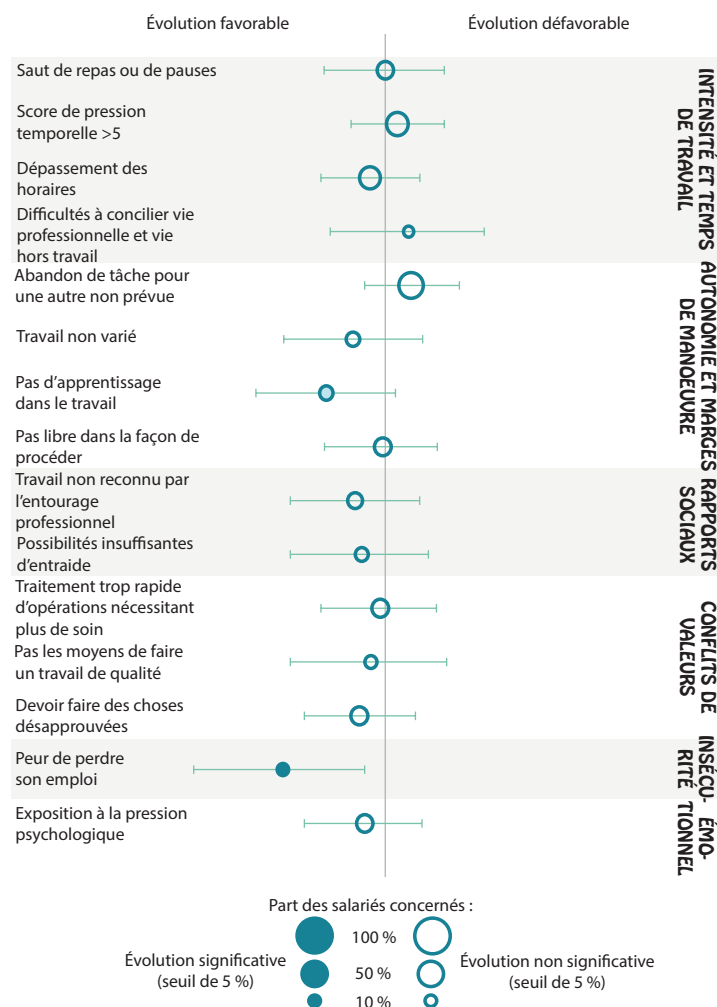
Enfin, le sixième et dernier axe s'intéresse aux exigences émotionnelles. Avant et depuis la Covid-19, les salariés déclarant subir une pression psychologique sont retrouvés dans des proportions similaires.

Pour conclure, peu de différences significatives sont relevées avant et depuis la crise sanitaire, avec toutefois une tendance à l'amélioration des risques psychosociaux.

Évolution avant et depuis la propagation de la Covid-19... de l'organisation de travail



...des facteurs de risques psychosociaux



Source : Evrest Normandie - données 2016-2023 - Exploitation : OR25

Les données représentées sont redressées sur le sexe, l'âge, la PCS et le secteur d'activité des salariés. Plus les cercles sont éloignés de l'axe et plus l'évolution entre les deux périodes est importante, après ajustement sur ces variables. Les segments verts correspondent aux intervalles de confiance à 95 % des évolutions présentées. Le remplissage des cercles indique une évolution significative avant et depuis la Covid-19, au seuil de 5 %.

Exemple de lecture : Depuis la Covid-19, la part de salariés ayant peur de perdre leur emploi a diminué, la situation s'est donc améliorée. Par ailleurs, peu de salariés sont concernés par la peur de perte d'emploi (environ un sur dix), à l'inverse des abandons de tâches qui sont souvent déclarés par les travailleurs normands (environ un sur deux).

Conditions de travail

Une diminution de la station debout

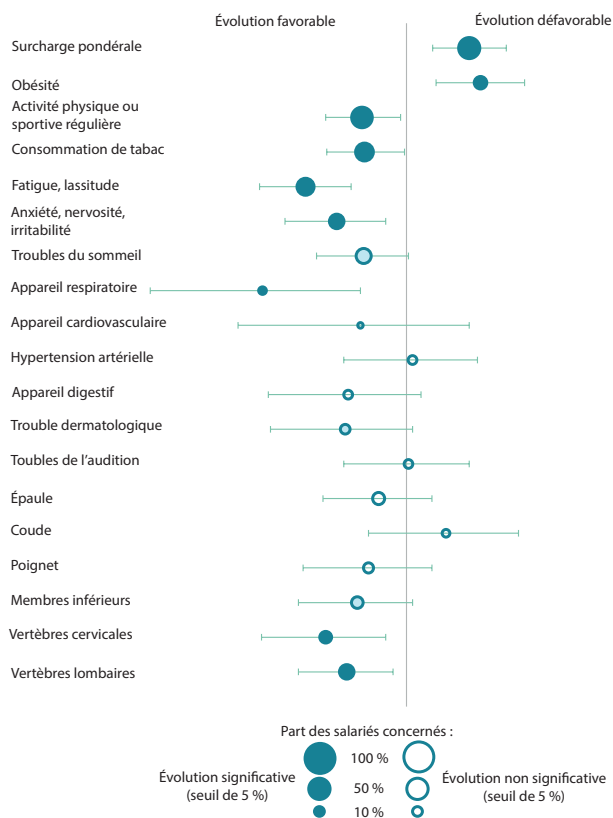
Certaines contraintes physiques ont évolué depuis le début de la pandémie. C'est le cas de la station debout prolongée, qui est moins déclarée par les salariés depuis la crise sanitaire qu'avant, à l'inverse des postures contraignantes, des efforts et ports de charges lourdes, des déplacements à pied et des gestes répétitifs, qui n'ont pas varié significativement.

Des variations hétérogènes selon les expositions

Alors que les expositions aux rayons ionisants, à la gêne sonore, à la chaleur intense, aux intempéries et aux vibrations dans une moindre mesure concernent plus de salariés depuis l'apparition de la Covid-19, les conduites routières prolongées ou encore le contact avec le public (clients, élèves, patients...) sont en baisse. D'autres expositions telles que le bruit, les contraintes visuelles, les produits chimiques, les poussières et fumées ou encore le risque infectieux, n'ont pas varié significativement avant et depuis la crise sanitaire.

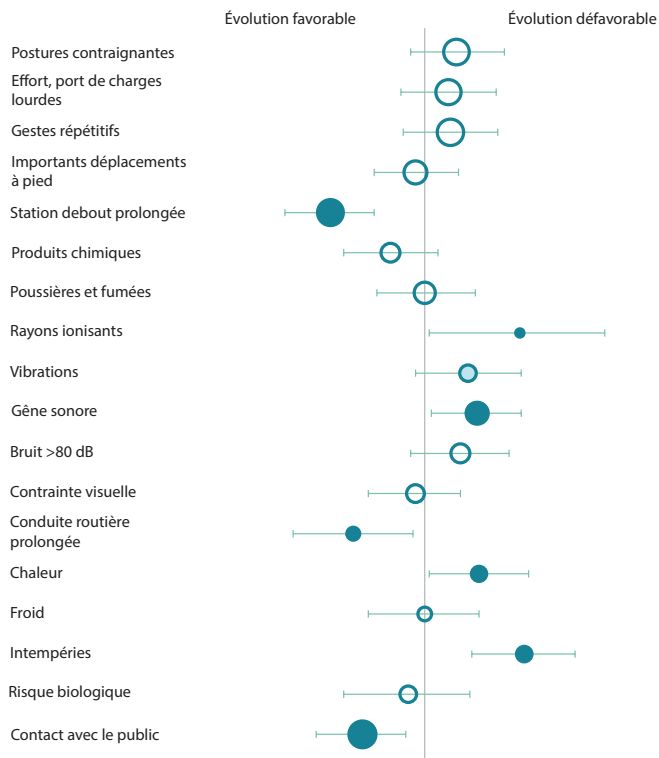
Santé des travailleurs

...de l'état de santé des travailleurs normands



Source : Evrest Normandie - données 2016-2023 - Exploitation : OR2S

Évolution avant et depuis la propagation de la Covid-19... ...des conditions de travail



Une évolution globalement favorable...

Que ce soit concernant les troubles neuropsychiques ou musculosquelettiques (TMS), une amélioration de l'état de santé des travailleurs normands est observée depuis la crise sanitaire. En effet, la part de salariés fatigués, anxieux ou rencontrant des problèmes de sommeil a diminué. Les pathologies de l'appareil respiratoire sont également beaucoup moins fréquentes, tout comme les TMS du rachis. Les TMS des membres supérieurs et les troubles de l'appareil cardiovasculaire, ainsi que l'hypertension artérielle sont eux retrouvés dans des proportions similaires avant et depuis la pandémie, ainsi que les troubles de l'appareil digestif ou de l'audition.

...y compris dans les comportements déclarés

Outre ces indicateurs de santé globalement favorables, les salariés déclarant pratiquer une activité physique ou sportive de manière régulière sont plus nombreux depuis l'apparition de la Covid-19. De plus, les travailleurs normands sont moins nombreux à dire consommer du tabac occasionnellement ou quotidiennement, traduisant une meilleure hygiène de vie. En revanche, la corpulence est en hausse, avec une augmentation de la part de salariés en situation de surpoids ou d'obésité.

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos plus vifs remerciements à tous les professionnels des services de prévention et de santé au travail de Normandie pour leur participation à Evrest.

Ce numéro de la lettre Evrest en Normandie est consultable sur le site Internet de l'OR2S : www.or2s.fr

Ce document a été finalisé en septembre 2024 avec le soutien de l'ARS Normandie, la Drees Normandie, la Carsat Normandie et le CHU de Rouen. Il a été rédigé par Manon Couvreur et Nadège Thomas, sous la direction du Dr. Laëticia Rollin, et mis en page par Sylvie Bonin.

Directeur de la publication : Dr Maxime Gignon.
OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Antenne de Rouen : L'Atrium - 115, Boulevard de l'Europe - 76100 Rouen - Téléphone : 07 71 13 79 32 - Mail : infon@or2s.fr - Site Internet : www.or2s.fr

Retrouvez toutes les informations utiles sur le site : <http://evrest.istnf.fr>

