

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ DANS LA RESTAURATION

Une exploration à partir des données 2018-2019 du dispositif Evrest

**Le secteur de la restauration est un secteur avec des salari·es jeunes, soumis à de nombreuses contraintes professionnelles.**

**Par rapport au reste de la population, les salari·es du secteur de la restauration cumulent plus de contraintes physiques et de contraintes liées au manque de ressources psychosociales et sont plus exposé·es à de nombreuses autres contraintes professionnelles. Bien que plus exposé·es aux contraintes professionnelles, ces salari·es ne déclarent pas plus de problèmes de santé. Cela tient à la jeunesse de ces travailleur·euses mais certainement aussi à une auto-sélection des salari·es.**

**De plus, on observe des différences au sein même du secteur entre les métiers de la salle et ceux de la cuisine même si celles-ci restent assez faibles. Ces faibles écarts sont peut-être, au moins en partie, liés à la rigidité des classifications des professions alors que les métiers peuvent dans certains cas être polyvalents.**

**De plus, les différences peuvent également résider dans le type de restauration dans lequel les personnes travaillent (restauration collective, restauration rapide ou restauration dite traditionnelle).**

À partir des données de l'observatoire Evrest de 2018-2019 ( $n = 26365$ ), il s'agit de décrire les conditions de travail et la santé dans le secteur de la restauration et de comparer ces résultats au reste de la population salariée. Nous comparons également les salari·es du secteur de la restauration ( $n = 721$ ) selon deux grandes familles de métier : les métiers de la salle ( $n = 218$ ) et ceux de la cuisine ( $n = 411$ ), qui représentent respectivement 32% et 55% de la population du secteur. Les 13% restant travaillant dans d'autres types de métiers (notamment des métiers administratifs) ne sont pas inclus dans les comparaisons intra-secteur mais seulement dans celles entre les secteurs. Nous questionnons donc les

différences de conditions de travail et de santé entre les salarié·es de la restauration et le reste des salarié·es interrogé·es mais également entre elles·eux selon leur métier.

Les caractéristiques sociodémographiques des travailleur·euses de la restauration diffèrent du reste de la population, notamment en termes d'âge. En effet, les salarié·es de ce secteur sont plus jeunes que le reste de la population salariée puisque dans Evrest 40% des salarié·es de la restauration ont moins de 25 ans contre 14% pour l'ensemble des autres secteurs. S'agissant du sexe, les résultats dans la restauration sont proches de ceux de la population générale.

## Encadré 1 : Construction des indicateurs de cumul

Nous construisons des indicateurs de cumul de contraintes professionnelles afin d'analyser les potentielles inégalités de cumul entre les différentes professions. Ces indicateurs sont les mêmes que ceux proposés par Leroyer *et al.* (2022). Ils fournissent une synthèse sur le cumul et l'intensité du cumul de contraintes selon trois types. Il s'agit d'indicateurs de cumul concernant les contraintes biomécaniques, les contraintes d'intensité et les contraintes liées au manque de ressources psychosociales. Pour chacun des indicateurs nous retenons quelques contraintes auxquelles nous imputons une valeur numérique en fonction de la fréquence à laquelle l'individu leur est confronté. Ainsi, si la contrainte n'est « jamais » rencontrée on impute la valeur 0, si elle est rencontrée « parfois » on y impute la valeur 1, « souvent » la valeur 3 et « très souvent » prend la valeur 4. On accorde alors un poids d'autant plus important aux contraintes qui sont rencontrées régulièrement.

Pour les contraintes physiques on retient : les postures contraignantes, les gestes répétitifs et le port de charges lourdes. Cet indicateur varie entre 0 et 9. Pour les contraintes d'intensité (variant entre 0 et 15) on en retient quatre : le fait de dépasser ses horaires normaux, devoir sauter ou écourter les repas, traiter trop vite une tâche qui demanderait plus de rigueur et devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre et cela perturbe le travail. Et pour le manque de ressources psychosociales (variant entre 0 et 20) on retient le fait de ne pas apprendre de nouvelles choses, de ne pas avoir un travail varié, de ne pas pouvoir choisir la façon de procéder, de ne pas avoir assez d'entraide et de coopération et de ne pas être reconnu dans son travail.

## Des contraintes physiques plus marquées dans le secteur de la restauration

On s'intéresse dans un premier temps à l'exposition aux contraintes biomécaniques avec la construction d'un indice de cumul, prenant en compte trois types de contraintes biomécaniques abordées dans Everest (postures contraignantes, gestes répétitifs et port de charges lourdes). La méthodologie de calcul de ce score est développée dans l'encadré 1.

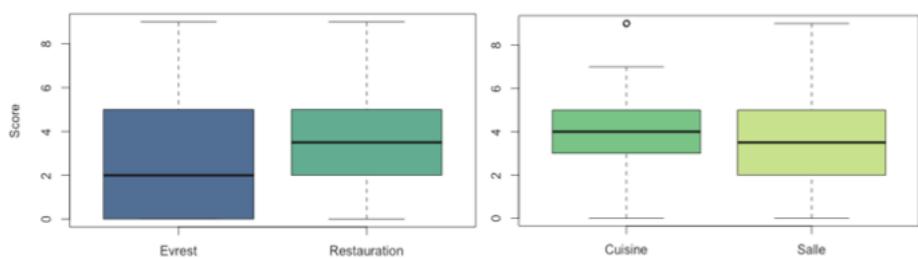
S'agissant des contraintes physiques (*figure 1.a*), les salarié·es du secteur de la restauration en cumulent davantage que les salarié·es des autres secteurs. Sur un indicateur allant de 0 à 9, le fait de travailler dans la restauration augmente en moyenne d'un point cet indicateur de cumul. Toutefois, il n'y a pas d'écart significatif sur le cumul de contraintes entre les métiers de la cuisine et ceux de la salle.

En regardant en détail l'exposition à diverses contraintes physiques (exposition à la chaleur, postures contraignantes, déplacement à pied, port de charges lourdes et les gestes répétitifs – *tableau 1*), les salarié·es du secteur de la restauration y sont plus fréquemment exposé·es que les salarié·es d'autres secteurs. Entre métiers, les niveaux d'exposition sont similaires s'agissant de l'exposition à la chaleur et des déplacements à pied. On retrouve un fort écart sur la question des postures contraignantes, avec une très forte surexposition des travailleur·euses de la cuisine, qui pourrait être liée à des plans de travail bas, nécessitant de se pencher pour cuisiner (Nagasu *et al.*, 2007).

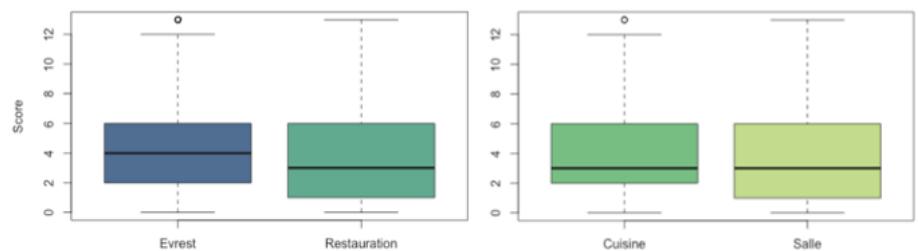
### Des contraintes d'intensité de travail similaires aux autres secteurs

Les contraintes d'intensité se cumulent de manière similaire entre le secteur de la restauration et les autres secteurs ainsi qu'entre les deux corps de métier (*figure 1.b*). Plus en détail, on regarde trois contraintes : le fait de dépasser ses horaires normaux, le fait de devoir écourter ou sauter un repas

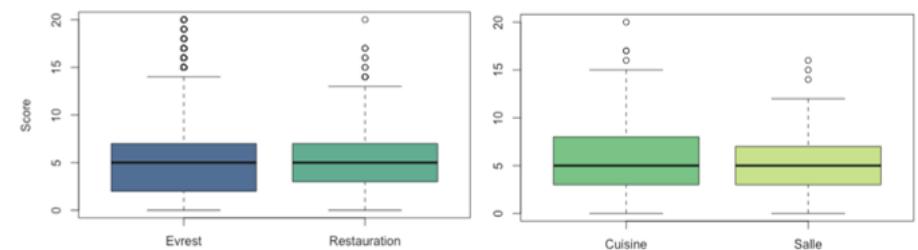
**Figure 1 : Dispersion des indicateurs de cumul de contraintes**



*Figure 1.a : Dispersion de l'indicateur de cumul de contrainte physique*



*Figure 1.b : Dispersion de l'indicateur de cumul d'intensité*



*Figure 1.c : Dispersion de l'indicateur de cumul de manque de ressources psychosociales*

et le fait de traiter trop vite une tâche qui nécessiterait plus de soin (*tableau 1*). Les salarié·es de la restauration déclarent moins souvent traiter trop vite une tâche mais plus souvent devoir sauter ou écourter un repas et dépasser leurs horaires de travail. Les travailleur·euses de la salle et de la cuisine déclarent être exposé·es à ces trois contraintes dans des proportions proches. Ces niveaux équivalents d'exposition convergent avec des résultats déjà obtenus qui montrent que dans le secteur de la restauration, la pression temporelle s'impose à tous·tes. Elle dépend surtout du nombre de clients et cela affecte tout autant la salle que la cuisine (Dempsey & Filiaggi, 2006).

## Un manque de ressources psychosociales plus marqué dans ce secteur

Enfin, pour le manque de ressources psychosociales, le cumul est plus important dans le secteur de la restauration par rapport aux autres secteurs. Ce cumul est également plus important pour les salarié·es travaillant en cuisine par rapport à celles et ceux travaillant en salle (*figure 1.c*). On compare ensuite dans le détail cinq contraintes : le fait de ne pas pouvoir apprendre de nouvelles choses, le manque de coopération, le fait de ne pas pouvoir choisir la façon de procéder, le manque de reconnaissance dans son travail et le fait de ne pas avoir un travail varié (*tableau 1*). En fonction des contraintes, on observe une exposition plus fréquente soit au sein de la

**Tableau 1 : Modèles de régression sur l'exposition aux contraintes professionnelles**

|  | Secteur                                       | Métier                             |
|--|---|------------------------------------|
|  | Restauration (réf. Everest sauf restauration) | Salle (réf. Cuisine)               |
| <b>Contraintes physiques</b>   |   |                                    |
|  | Régression linéaire (coefficients)            | Régression linéaire (coefficients) |
| Cumul  | 0,6***  | -0,1                               |
|  | Régression binomiale (Odds ratios)            | Régression binomiale (Odds ratios) |
| Exposition à la chaleur  | 4,1***  | 0,3***                             |
| Postures contraignantes  | 2***  | 1,1                                |
| Déplacement à pied   | 1,9***  | 2,4***                             |
| Port de charges lourdes  | 1,1   | 0,8                                |
| Gestes répétitifs  | 3,4***  | 0,8                                |
| <b>Contraintes d'intensité</b>                                       |   |                                    |
|  | Rég. Lin (coefficients)                       | Rég lin (coefficients)             |
| Cumul  | 0,5***  | -0,2                               |
|  | Odds ratios                                   | Odds ratios                        |
| Dépasser ses horaires  | 1,8***  | 1                                  |
| Sauter, écourter les repas   | 1,6***  | 1                                  |
| Traiter trop vite des tâches qui nécessiteraient plus de rigueur     | 0,9   | 1,1                                |
| <b>Manque de ressources psychosociales</b>                           |   |                                    |
|  | Rég lin (coefficients)                        | Rég lin (coefficients)             |
| Cumul  | 0,3**   | -0,6**                             |
|  | Odds ratios                                   | Odds ratios                        |
| Ne pas pouvoir apprendre de nouvelles choses                         | 1,4***  | 0,8                                |
| Manque de coopération  | 0,8**   | 1,5                                |
| Ne pas avoir la liberté d'effectuer son travail comme on le souhaite | 1,5***  | 0,5***                             |
| Manque de reconnaissance   | 0,7***  | 0,3***                             |
| Manque de variété  | 1,1   | 0,9                                |

*Note : Résultats de régressions linéaires pour les indicateurs de cumul et logistiques pour l'exposition aux contraintes. En vert, les coefficients et odds ratios qui augmentent significativement les risques et en rouge ceux qui les réduisent. La première colonne reporte les résultats de régressions entre secteurs (restauration vs les autres secteurs d'Everest) avec comme variables de contrôle le sexe, l'âge en tranches et la PCS. La seconde colonne reporte les résultats de régressions entre métiers du secteur de la restauration (salle vs cuisine) avec comme variables de contrôle le sexe et l'âge en tranches. \*\*\* : p<0,01 ; \*\* : p<0,05 ; \* : p<0,1.*

*Lecture : Travailleur dans le secteur de la restauration plutôt que dans les autres secteurs augmente de 0,6 l'indicateur de cumul de contraintes physiques.*

*Les salarié·es de la salle ont 0,3 fois moins de risque d'être exposés à la chaleur que les salarié·es de la cuisine.*

*Données : Observatoire Everest 2018-2019*

restauration soit dans les autres secteurs. Ainsi, les salarié·es du secteur de la restauration sont plus exposés à la monotonie du travail (ne pas apprendre de nouvelles choses et ne pas avoir un travail varié) et au manque de marges de manœuvre. En revanche, dans le secteur de la restauration on note plus de coopération et de reconnaissance. S'agissant de la coopération, cela fait écho à des travaux qualitatifs qui mettent en lumière les stratégies de coopération et coordination entre tous·tes les salarié·es d'un restaurant, notamment sur la question de la gestion de l'espace, pour gérer au mieux le service (Cahour & Pentimalli, 2005).

Selon les deux grandes familles de métiers, on observe des différences pour deux contraintes sur cinq que sont le manque de liberté dans la façon de procéder et le manque de reconnaissance, pour lesquelles les salarié·es de la salle sont moins souvent concerné·es. S'agissant de la reconnaissance cela s'expliquerait, au moins en partie, par le contact direct avec le public qui permet d'avoir une reconnaissance plus directe. Toutefois, ce contact peut également être source de contrainte, notamment du fait de potentielles tensions qui peuvent émerger (Hall, 1993).

### Et malgré tout une santé relativement bonne

Pour la santé on regarde les quinze items présents dans l'observatoire Everest. Une première comparaison, sans prendre en compte l'âge des salariés, permet déjà d'observer une prévalence plus élevée de plaintes et signes cliniques du rachis cervical et du coude chez les salariés de la restauration comparativement à ceux des autres secteurs. Toutefois, en prenant en compte la structure d'âge, ces sur-prévalence disparaissent. En ajoutant les contrôles par l'âge, apparaissent néanmoins des plaintes de fatigue et de lassitude plus présentes dans le secteur de la restauration. Ces résultats se

rapprochent de ceux présentés par Ngo Nguene (2015) sur le stress présent dans le secteur de la restauration. Malgré une suraccumulation de contraintes professionnelles, nous observons des résultats comparables entre le secteur de la restauration et l'ensemble des autres secteurs. Cela s'explique par l'âge notamment, mais aussi peut-être par un effet de travailleur·euse sain·e. Cela se traduit par une sortie du secteur des salarié·es présentant des problèmes de santé, expliquant alors, au moins en partie, pourquoi on n'observe pas ou peu de sur-déclaration de problèmes de santé. Selon le métier, métier de la salle ou de la cuisine, la seule différence significative observée concerne les douleurs dorso-lombaires : ces douleurs sont plus déclarées par les travailleur·euses de la salle que par celles et ceux de la cuisine.

### Pour conclure

Comme nous l'avons montré, le secteur de la restauration est un secteur où les contraintes professionnelles sont plus fortes. La

jeunesse des salarié·es du secteur est un des facteurs qui explique pourquoi cette suraccumulation de contraintes ne se traduit pas par une sur-prévalence de problèmes de santé. Cette suraccumulation des contraintes professionnelles peut également constituer une des pistes d'explications sur la jeunesse des salarié·es de la restauration. En effet, si des jeunes se tournent vers ces emplois, la suraccumulation de contraintes peut être une des raisons du fort *turn-over*, notamment dans la restauration rapide (Cartron, 2003). De plus, les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration sont les secteurs qui comptent le plus de salarié·es en cumul emploi-étude augmentant alors les effectifs des moins de 25 ans ; et ces « petits boulots » étudiants ne se concrétisent pas par une carrière dans le secteur. Ainsi, une fois diplômé·es nombre d'entre elles et eux s'orientent vers d'autres métiers (Cartron, 2015). Une dernière piste d'explication tient plutôt au changement de statut : les jeunes sont plus salarié·es de la restauration tandis qu'à partir du milieu de carrière les individus achètent leur commerce et deviennent donc indépendants. Ce changement de statut fait qu'ils et elles ne sont plus suivis par l'observatoire Evrest

expliquant alors pourquoi nous sommes face à une surreprésentation des jeunes dans notre base de données.

**Emeline Maire**

### Bibliographie

Cahour Béatrice et Pentimalli Barbara. 2005. « Conscience périphérique et travail coopératif dans un café-restaurant ». *Activités* (02)1.

Cartron Damien. 2003. « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food ». *Travail et Emploi* (94).

Cartron Damien. 2015. « Le cumul des contraintes dans la restauration rapide ». P. 215-18 dans *Les risques du travail*. La Découverte

Dempsey Patrick G., Filiaggi Alfred J. 2006. « Cross-sectional investigation of task demands and musculoskeletal discomfort among restaurant wait staff ». *Ergonomics*. 49(1):93-106.

Hall, Elaine J. 1993. « Smiling, deferring, and flirting : doing gender by giving « good service » ». *Work and Occupations*. 20(4):452-71.

Leroyer Ariane, Mardon Céline, Rollin Laëtitia, Volkoff Serge. 2022. « Individual changes in working and health conditions : A longitudinal study of 8,000 employees between 2010 and 2017 in France ». *Work*. 73(3):1023-1035.

Nagasu Miwako, Sakai Kazuhiro, Ito Akiyoshi, Tomita Shigeru, Temmyo Yoshiomi, Ueno Mitsuo et Miyagi Shigeju. 2007. « Prevalence and risk factors for low back pain among professional cooks working in school lunch service services ». *BMC Public Health*. 7(1):171.

Ngo Nguene Marie Rosaire. 2015. « Les formes différencierées d'usages de produits psychoactifs au travail : les cas des bars-restaurants et des chantiers du bâtiment ». *Psychotropes*. 21(1):77-95.

### Des résultats issus du dispositif Evrest

Evrest (*EVolutions et Relations en Santé au Travail*) est un observatoire permanent, outil de veille et de recherche en santé au travail, co-construit par des chercheurs/chercheuses et des médecins du travail pour pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salarié·es. Ce dispositif vise d'une part à constituer une base nationale à partir d'un échantillon de salarié·es vu·es par les médecins et infirmier·ères du travail volontaires pour participer à Evrest, d'autre part à permettre à chaque équipe participante de produire et d'exploiter ses propres données pour nourrir les réflexions sur le travail et la santé au niveau d'une collectivité de travail.

Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court, qui tient sur un recto-verso, rempli lors des consultations. Un·e médecin ou infirmier·ère qui participe à Evrest s'engage à interroger au moins tous les salarié·es né·es en octobre vu·es en visite systématique. Ce sont ces données qui constituent la base nationale.

Le dispositif a reçu un accord de la Commission Nationale Informatique et Libertés. Il s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique depuis janvier 2009.

Les résultats présentés ici sont issus d'une exploitation de la base nationale 2018-2019, comportant 26365 salarié·es vu·es au moins une fois au cours de ces deux années.

Pour en savoir plus, voir <http://evrest.istnf.fr>



le cnam  
ceet

CHU  
ROUEN NORMANDIE

l'université  
de Rouen  
Normandie

Université  
de Lille

Institut de Santé au Travail  
du Nord de la France  
Hauts-de-France

présanté AIRBUS edf

Partenaires du Gis Evrest