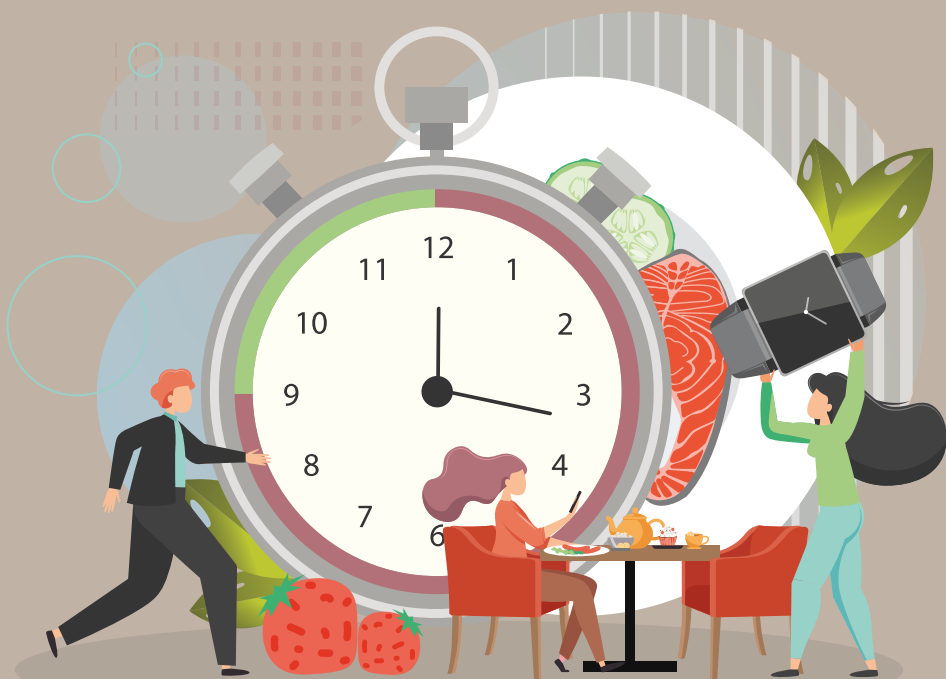


ALIMENTATION & BIEN-ÊTRE

Déjeuner au travail, une question de temps



CAMILLE MASSEY



RECHERCHE
Science & Innovation

En collaboration avec l'Université Claude-Bernard Lyon 1 et Elior.

ALIMENTATION & BIEN-ÊTRE

Déjeuner au travail, une question de temps

PAR CAMILLE MASSEY

SEPTEMBRE 2021



RECHERCHE
Science & Innovation

En collaboration avec l'Université Claude-Bernard Lyon 1 et Elior.

PARTIE I

CHAPITRE

01

p.11

Déjeuner, mais encore ?

CHAPITRE

02

p.21

Quand le temps s'invite à table

CHAPITRE

03

p.29

Comment apprécier le temps
dans le contexte du déjeuner au travail ?

PARTIE II

CHAPITRE

04

p.39

Un déjeuner à géométrie variable

CHAPITRE

05

p.53

Un déjeuner qui en dit long

CHAPITRE

06

p.59

Perspectives d'applications

Comité éditorial : Nathalie Gateau, Directrice des engagements sociaux et sociétaux Groupe APICIL ;
Agnès Giboreau, Directrice du Centre de Recherche, Institut Paul Bocuse ;
Camille Massey, doctorante à l'Institut Paul Bocuse, dans le cadre
d'une collaboration avec l'Université Claude Bernard Lyon 1 et Elior.

Rédaction : Atelier les Éclaireurs (Catherine Foulsham, Alexandra Foissac, Emmanuelle N'Diaye)

Conception graphique : Joanna Perraudin pour www.hellohello-designeditorial.com

Couverture : ©Freepik

Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement sur quelque support que ce soit
le présent ouvrage [art. L122-4 et L122-5 du Code de la propriété intellectuelle]
sans l'autorisation de l'éditeur APICIL Gestion, 38 rue François-Peissel
69300 Caluire-et-Cuire

Édito



Le Groupe APICIL est pleinement engagé dans la prévention santé pour tous : les enfants, les retraités, les aidants, les actifs.

Pour aider chacun à prendre conscience des facteurs de risque et de bien-être liés à l'alimentation et à la santé, nous avons imaginé une collection d'ouvrages accessibles à un large public présentant des résultats de recherche scientifique issus de travaux de thèses menés à l'Institut Paul Bocuse. Depuis 2018, nous avons ainsi publié cinq livrets sur des thématiques diverses telles que l'autisme, la chimiothérapie, les légumes, le grand âge et Alzheimer. Avec à chaque fois le souhait de contribuer à améliorer la vie quotidienne des publics concernés.

Dans ce cadre, nous avons souhaité mettre à disposition du plus grand nombre le travail réalisé par Camille Massey au sein de l'Institut Paul Bocuse, en partenariat avec Elior.

Alors que santé et bien-être au travail deviennent une préoccupation de plus en plus importante, et un sujet d'intérêt pour les entreprises, ses travaux se penchent sur l'impact des contraintes de temps (longues heures de travail, horaires irréguliers ou travail de nuit) sur la prise de décision alimentaire sur le lieu de travail et tentent d'évaluer leurs conséquences nutritionnelles et environnementales.

Nous vous livrons ici le fruit de trois ans de recherches, dont nous sommes convaincus qu'il permettra de mieux comprendre les liens entre le temps et les choix alimentaires mais également de formuler des recommandations fondées sur des données probantes pour concevoir et mettre en œuvre des solutions favorisant une alimentation saine pour les travailleurs soumis à des contraintes de temps.

Nathalie Gateau,
Directrice des engagements sociaux
et sociétaux du Groupe Apicil

Préambule

L'alimentation au travail ?

Que l'on soit salarié d'une petite ou d'une grande entreprise, d'une structure publique ou privée, que l'on soit indépendant ou sous contrat, le temps travaillé est en partie rythmé par une pause dédiée au repas. Outre sa fonction nourricière première, l'alimentation au travail offre l'occasion de se détendre et de renforcer des liens sociaux, le repas étant le plus souvent pris avec des collègues.

Cependant, la pause déjeuner prend des formes très variées, et cette diversité ne dépend pas que des travailleurs. Elle dépend également de contraintes externes, et en particulier des contraintes de temps et de lieu.

Camille Massey a étudié la diversité des repas au travail au cours de sa thèse de doctorat de l'université Claude-Bernard Lyon 1, sous la direction de Laure Saulais et avec le soutien d'Élior Entreprise.

Ce projet de recherche a été mené avant la crise sanitaire liée à la covid-19. Les résultats obtenus permettent également d'ouvrir les réflexions à mener dans ce nouveau contexte où le restaurant d'entreprise ou de quartier est remplacé par des *click and collect* ou des repas préparés à la maison.

Nul doute que le thème de l'alimentation et le bien-être au travail est, et reste, un sujet d'actualité. Un livret riche de contenu utile et passionnant pour aujourd'hui et pour demain !

Bonne lecture !

Agnès Giboreau,
directrice du Centre de Recherche
Institut Paul Bocuse

PARTIE I



Déjeuner, temps et travail, de quoi parle-t-on ?



CHAPITRE 01

Déjeuner, mais encore ?

Un « déjeuner ». C'est un peu court pour évoquer le repas le plus important de la journée. Pour sous-tendre l'apport énergétique essentiel. Pour nommer la pause méridienne et rappeler que c'est un temps fort de la journée ! À la manière de Cyrano, on peut décrire le déjeuner de plusieurs façons et l'envisager sous différents prismes : physiologique, nutritionnel, social, culturel. Et ce concept à la fois immuable et variable prend encore une autre dimension quand il s'intègre dans une journée de travail.

Définir ce qu'est le **déjeuner**, et ce qu'est et peut être le **déjeuner au travail**, est l'objet de ce premier chapitre qui pose les bases contextuelles mais dévoile également des premiers résultats inédits sur les options et comportements de déjeuner, de France et d'ailleurs.

1. Je déjeune, tu déjeunes, il déjeune . . . les différentes acceptions du déjeuner

Le déjeuner, un moment clé de la journée. Déjeuner est un moment clé de la vie quotidienne, qu'il s'agisse du temps méridien qui rythme le déroulé de la journée ou de l'apport alimentaire et de la couverture des besoins énergétiques journaliers.

Selon le pays, la culture, l'âge ou encore l'activité, ce temps du déjeuner peut prendre de nombreuses formes mais il reste incontournable et important à plusieurs titres : physiologique, symbolique, social ou encore nutritionnel.

Ainsi, le repas du milieu de journée est-il censé apporter **40 % des apports caloriques quotidiens**, ce qui en fait le vecteur majeur d'apports énergétiques journaliers mais aussi une cible de choix dans les politiques de promotion d'une alimentation saine. Et donc de santé

publique et de prévention de l'obésité et autres maladies cardiométaboliques...

En France, l'un des rares pays où les « trois repas par jour » restent la règle et la coutume, le déjeuner apparaît comme un moment très ancré dans les pratiques, dans le fond et dans la forme. Ainsi, contrairement aux idées reçues et aux autres pays, selon une publication intitulée *Le temps de l'alimentation en France*, **le temps alloué à manger a augmenté** entre 1986 et 2010. Autre fait notable, on constate une étonnante **synchronisation des repas** au sein de la population française. En résumé, à midi (et quelques), tout le monde passe à table ! L'expression « *entre midi et deux* » est sans doute emblématique de cette (longue) pause tricolore. Ces caractéristiques et spécificités françaises font du déjeuner **un moment « sacré »**, qui s'inscrit à la fois dans l'imaginaire collectif, l'organisation sociétale et le quotidien de chacun.

Le cas particulier du déjeuner au travail. Parmi ces déjeuners qui se suivent et se ressemblent (peu ou prou), il ne faut pas oublier la pause déjeuner au travail, qui représente **près des trois-quarts des déjeuners pour un salarié** travaillant à temps plein. Selon une étude publiée en 2019 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), une entité dépendant du ministère du Travail, on estime qu'en France quinze millions de salariés travaillant exclusivement de jour et à temps plein sont concernés par cette notion du déjeuner pendant leur temps de travail. En 2014, un *Cahier de recherche* du Credoc conclut ainsi que « *la restauration collective au travail conforte le modèle alimentaire français* », qui fait du déjeuner un moment incontournable. En 2020, d'autres chercheurs ont évalué **la durée du déjeuner des travailleurs à 49 minutes...** *versus* 51 minutes quand on ne travaille pas. CQFD : le déjeuner, au bureau ou ailleurs, en France, c'est une institution !

La pause méridienne et la loi. Inscrit dans la culture française, le déjeuner au travail revêt toutefois, plus qu'à la maison, une double fonction : celle de l'acte alimentaire et celle du temps de repos. On mange et on fait un « *break* », la fameuse « pause méridienne ».

La réglementation ne prévoit aucune obligation spécifique concernant la pause méridienne. Toutefois, « *dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins vingt minutes consécutives* ». Temps de pause qui n'est pas considéré comme du travail effectif, qui n'est donc pas rémunéré et qui s'intègre dans le temps de pause légal journalier. Selon les conventions collectives et les accords internes, cette pause méridienne est souvent plus longue, atteignant généralement 45 minutes, estime la Direction de l'information légale et administrative. À noter également qu'il est, en principe, interdit au salarié de prendre son repas dans un local affecté au travail*.

**La crise sanitaire de la Covid-19 a poussé les autorités à supprimer cette interdiction (décret n° 2021-156 du 13 février 2021). Entre le 15 février et le 1^{er} décembre 2021, l'employeur peut organiser la prise des repas en dehors des locaux de restauration. Pour respecter les règles de distanciation physique entre salariés, ces emplacements peuvent être situés à l'intérieur des locaux de travail (bureaux, ateliers par exemple). Ils doivent permettre de se restaurer dans des conditions préservant la santé et la sécurité des salariés, ce qui exclut les locaux d'emploi ou de stockage de produits dangereux.*

2. Déjeuner au travail, quelles options ?

Puisqu'il est, hors pandémie, interdit de manger sur un coin de bureau, entre ordinateur et dossiers, quelles sont les options possibles pour déjeuner quand on travaille ? On distingue usuellement *trois modes d'approvisionnement possibles* :

- l'approvisionnement **domestique** qui consiste à apporter de la maison son panier-repas ;
- l'approvisionnement **institutionnel**, c'est-à-dire subventionné par l'employeur, par le biais d'un self-service ou d'une cantine d'entreprise sur site ;
- l'approvisionnement **commercial**, avec achat du repas dans une entité à but lucratif, qu'il s'agisse d'un restaurant, d'un supermarché ou encore d'un distributeur automatique. À noter que ce mode d'approvisionnement peut être subventionné par l'employeur *via* des « tickets restaurant » : quatre millions de salariés français (sur vingt-cinq millions) en bénéficieraient.

La disparité des situations entre salariés est importante.

Ainsi, par exemple, le mode d'approvisionnement dit institutionnel n'est possible que si l'entreprise met à disposition un self-service ; or, une étude finlandaise a ainsi quantifié à 70 % la proportion de salariées féminines ayant accès à une restauration d'entreprise vs 60 % pour les hommes et a identifié une forte disparité selon les CSP, les professions intermédiaires et supérieures ayant à 80 % accès à une restauration d'entreprise contre seulement 50 % des salariés dits « cols bleus ».

Pour la restauration commerciale, le salarié travaillant dans une entreprise située en milieu urbain aura un éventail des possibles plus large pour choisir son lieu d'achat ou de consommation de repas.

Il est essentiel de prendre en compte ces différentes situations car l'environnement alimentaire, c'est-à-dire les diverses possibilités pour s'acheter à manger dans et autour du lieu de travail, influence la qualité nutritionnelle des repas. Autrement dit, on ne peut pas attendre d'un salarié qui n'a accès qu'à des *fast-food* qu'il prenne des déjeuners très équilibrés.

Pour approfondir cette question des options et des **comportements des travailleurs français** en matière de déjeuner et pour collecter des données, jusqu'alors parcimonieuses sur le sujet, une première enquête a été menée dans le cadre de ce travail de thèse.

S'appuyant sur un questionnaire en ligne et sur les réponses de plus de mille salariés, collectées entre fin juin et fin juillet 2018, portant sur les quinze derniers jours travaillés, cette étude montre que les salariés français disposent en moyenne de **plus de trois options différentes pour déjeuner**, dont : restauration à emporter, supermarché, restaurant, commande sur internet...

Mais la variété de cette offre est en fait largement conditionnée par la catégorie socioprofessionnelle du travailleur : **les cadres et autres « cols blancs » ont le choix entre plus de 4 options**, avec notamment un accès à une cafétéria d'entreprise pour plus de la moitié d'entre eux, tandis que **les « cols bleus » n'ont accès qu'à 2,7 options** de restauration et seulement 23 % à un restaurant d'entreprise (couramment appelé cafétéria ou cantine).

À accès égal, il y a peu de différences entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) dans la fréquentation des différents lieux, sauf pour la cafétéria d'entreprise et le restaurant.

Principaux résultats du questionnaire

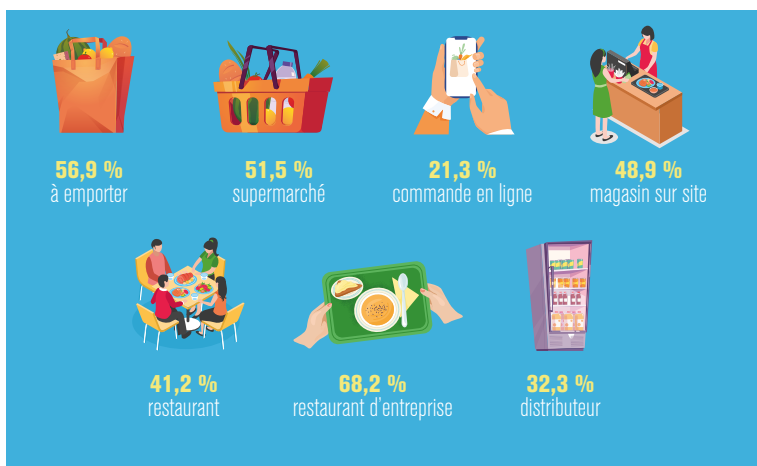
Environnement perçu				
Nombre moyen de types de lieux accessibles^b	3,5	4,2 [±1,5]	2,7 [±1,6]	<0,001 ^c
% du groupe ayant accès à chaque type de lieu				
Lieu proposant des plats à emporter	79,2	86,5	68,4	<0,001
Supermarché ou superette	75,6	79,7	66,5	<0,001
Restaurant offrant un service à table	67,2	80,1	51,1	<0,001
Commande sur internet et livraison sur le lieu de travail	41,2	59,1	17,3	<0,001
Restaurant d'entreprise	37,3	56,6	23,2	<0,001
Espace annexe	27	37,4	16,5	<0,001
Distributeur automatique	22,8	23,1	25,4	=0,5
Comportements				
Nombre de types de lieux accessibles	1,9 [±1,6]	2,3 [±1,6]	1,5 [±1,6]	<0,001
% du groupe utilisant chaque type de lieu parmi ceux auxquels ils ont accès				
Lieu proposant des plats à emporter	56,9 (n=513)	57,6 (n=140)	52,7 (n=98)	>0,1
Supermarché ou superette	51,5 (n=443)	47,3 (n=106)	51,4 (n=93)	>0,1
Restaurant offrant un service à table	41,2 (n=315)	49,8 (n=112)	34,5 (n=48)	<0,005
Commande sur internet et livraison sur le lieu de travail	21,3 (n=100)	23,5 (n=39)	25,5 (n=12)	>0,1
Restaurant d'entreprise	68,2 (n=290)	75,5 (n=120)	60,3 (n=38)	<0,05
Espace annexe	48,9 (n=150)	46,7 (n=49)	55,6 (n=25)	>0,1
Distributeur automatique	32,3 (n=84)	27,7 (n=18)	42 (n=29)	=0,1

b indicateur construit en additionnant les lieux déclarés accessibles par les répondants et les lieux proposés.

c écarts non homogènes

Si l'on regarde en détail, on obtient une moyenne de **1,9 lieu de restauration fréquenté** par salarié mais des fréquentations assez disparates en fonction des lieux. Sans conteste, le grand gagnant pour le déjeuner est le **restaurant d'entreprise où déclarent se rendre 68,2 %** des salariés y ayant accès. Viennent ensuite **la restauration à emporter, le supermarché et l'échoppe dans le bâtiment où, respectivement, 56,9 %, 51,5 % et 48,9 %** des salariés vont acheter leur repas ; **41,2 % des personnes interrogées ont aussi fréquenté le restaurant traditionnel** et à l'autre bout de l'échelle, **32,3 % ont acheté un en-cas au distributeur automatique**. Ils sont **21,4 % à avoir commandé leur repas en ligne**.

Pourcentage de répondants qui ont fréquenté chaque point de vente
au moins une fois, parmi ceux qui y ont accès



Cette préférence pour le restaurant d'entreprise a été confirmée dans une autre étude menée dans le cadre de cette thèse mais réalisée *in situ* sur un panel de salariés travaillant dans une entreprise spécialisée dans l'électronique. Dans cette société disposant sur place de deux restaurants d'entreprise, d'un site de vente à emporter et d'autres options aux alentours immédiats, le restaurant d'entreprise est encore plus plébiscité : 88 % des salariés s'y rendent. **Le restaurant d'entreprise sur site reste donc une valeur sûre** et reflète probablement une certaine atmosphère d'entreprise, ce qui sera analysé et mis en perspective dans la suite de cet ouvrage.

Mais il faut aussi remarquer que, dans l'enquête menée en ligne, 12 % des « cols blancs » et 37,5 % des « cols bleus » n'utilisent aucune des options de restauration accessibles. Ici, c'est **« le petit plat maison » apporté au travail qui marque sa place**, avec près de 70 % des travailleurs qui ont déjà adopté cette alternative. Il faut de tout pour faire un déjeuner...

Inédite, cette enquête préliminaire explore la notion de l'accès et du choix des options de restauration et révèle des disparités entre CSP, probablement dues à l'environnement et à l'implication des entreprises mais aussi aux conditions de travail et à la perception du salarié.

Deux autres études concernant la fréquentation éclairent le comportement.

La première, parue en 2009, a ainsi analysé les lieux d'achat de repas pour les salariés américains : le fast-food reste roi (43 %), suivent le restaurant d'entreprise (25 %), puis le restaurant traditionnel, le supermarché, le distributeur et enfin l'épicerie.

La seconde estime, à partir de la dernière enquête *« Emploi du temps »* réalisée par l'Insee, qu'en France, plus de la moitié des salariés rentrent chez eux pour déjeuner, tandis que moins d'un tiers mangent sur leur lieu de travail et seulement 8 % au restaurant.

CHAPITRE

02

Quand le temps
s'invite à table

Si plusieurs définitions s'accordent pour le décrire comme « *une continuité indéfinie où se déroulent la succession des événements et des phénomènes, les changements, mouvements, et leur représentation dans la conscience* », le temps demeure une notion complexe. Ainsi, mesurer le temps ou l'utilisation du temps dont on dispose ne suffit pas pour identifier les contraintes de temps. Et cette notion est d'autant plus délicate à appréhender dans le contexte du temps de repas et du temps de pause au travail. C'est pourquoi ces concepts font ici l'objet d'une analyse poussée et documentée.

1. La notion de temps : au-delà de la durée

Entre émotion et cognition, le temps est une notion complexe. Il y a le **temps objectif** et le **temps subjectif**, **l'utilisation du temps** et **l'expérience du temps**. Ainsi, bien qu'on ait objectivement plus de temps qu'avant avec la diminution globale du temps de travail au cours des dernières décennies, le sentiment de manquer de temps a augmenté. Ce paradoxe a été étudié par les chercheurs de nombreuses disciplines (sociologie, économie, psychologie...). Certains soulignent les contraintes de temps liées à des horaires à tenir, particulièrement dans la vie familiale où l'enjeu est de conjuguer les emplois du temps des différents membres. D'autres attirent l'attention sur l'extension quasi illimitée des activités auxquelles nous pouvons nous livrer pendant notre temps de loisir (pensons aux fils d'actualité sans fin des réseaux sociaux, ou à l'offre vidéo pléthorique sur les plateformes de streaming), nous donnant ainsi le sentiment de n'avoir jamais assez de temps pour tout faire. L'éclatement spatio-temporel du travail (consulter ses mails le soir, sur son canapé) peut aussi participer de cette impression d'une course permanente. Enfin, être toujours pressé est aussi bien vu dans nos sociétés, ce qui peut nous pousser à ressentir ce rush pour nous sentir valorisés.

Au-delà des causes, ce paradoxe a de nombreuses répercussions notamment sur le niveau de stress, sur la santé mentale, sur la qualité de vie ; comme l'évoquait Jiri Zuzanek, dès 1998, dans un article paru dans le *Journal of Occupational Science* : « *Time use, time pressure, personal stress mental health and life satisfaction from a life cycle perspective**. »

Pour notre sujet du déjeuner au travail, ce paradoxe nous enseigne également que mesurer le temps passé à déjeuner (la durée) ne suffit pas à rendre compte de l'expérience vécue du temps. Mesurer le temps passé à faire quelque chose ne nous dit pas si la personne a cherché à se dépêcher ni pourquoi.

Le temps, le manque de temps et les contraintes de temps. S'intéresser à la durée du déjeuner est également insuffisant car celle-ci est avant tout le résultat de plusieurs types de contraintes temporelles que les salariés peuvent rencontrer. Il faut nous intéresser à ces différentes contraintes pour pouvoir identifier leurs impacts sur le déjeuner des salariés français. Ainsi, un salarié peut réduire la durée de son déjeuner parce qu'il a autre chose à faire : aller faire du sport ou peaufiner une présentation importante pour le travail. Ce sont alors ces autres tâches auxquelles il peut consacrer son temps qui représentent une contrainte de temps, et le temps passé, la durée, en est le résultat. Un autre salarié peut avoir un rendez-vous à 13 h 30, qui lui impose de déjeuner avant. Ici, le salarié fait face à une échéance. La durée du déjeuner peut ne pas être affectée par celle-ci, mais le salarié peut aller déjeuner plus tôt que d'habitude.

* *Utilisation du temps, pression du temps, stress personnel, santé mentale et satisfaction dans la vie du point de vue du cycle de vie.*

Pour récapituler, les contraintes de temps peuvent être des tâches concurrentes (personnelles ou professionnelles) ou des échéances (réunion à 13 h 30, mais aussi un emploi du temps strict, par « pointage »). À cela vient s'ajouter le sentiment d'être pressé.

Les trois aspects du manque de temps



Du temps et de l'alimentation. En quoi le temps, en disposer ou en manquer, affecte-t-il l'alimentation ? Bien qu'il existe un consensus général selon lequel **les contraintes de temps impactent les comportements alimentaires, peu d'études ont cherché à mesurer ces impacts** et la bibliographie dresse quelques tendances, parfois contradictoires.

Ainsi la sensation d'être dans le rush est-elle associée à une plus grande fréquence de l'alimentation hors domicile et à une prise calorique plus importante. Mais le manque de temps a aussi été associé à une moindre fréquentation des pourtant nommés « *fast food* ». Une étude intitulée *Are long working hours associated with*

weight-related outcomes ? pointe également le lien entre longues journées de travail et augmentation du poids et de l'obésité. Des recherches expérimentales indiquent que **les contraintes et la pression temporelles affectent les processus de prise de décision en donnant plus d'importance à l'affect**, incitant à des choix alimentaires moins « nutritionnellement corrects », davantage orientés vers des snacks et autres mets jugés plus savoureux et, en tout cas, plus caloriques : la fameuse « *comfort food* ».

2. Zoom sur le temps de la pause déjeuner

Appliquées au moment de la pause déjeuner au travail, ces notions de contraintes et de pression temporelles, qui peuvent paraître complexes voire artificielles, se déclinent plus intuitivement.

Disposer de vingt minutes pour manger, avoir une réunion à 13 h 30 ou subir une charge de travail très importante tout en devant partir impérativement à 17 heures pour aller chercher les enfants à l'école, n'auront pas le même impact sur la pause déjeuner. Or on s'attend à ce que **la notion de temps soit un facteur majeur dans la prise de décision régissant le déjeuner** – où, quand, quoi, comment.

En dépit de ce lien évident, le sujet reste peu étudié et il n'existe pas vraiment d'études analysant spécifiquement les liens entre ces contraintes de temps et les comportements de déjeuner. Toutefois, quelques grandes lignes ressortent de la veille bibliographique. Ainsi, chez l'adulte qui travaille, la pause déjeuner apparaît usuellement comme une **période « tampon » permettant d'absorber la surcharge de travail et/ou d'anticiper sur des besoins temporels ultérieurs**. Autre fait notable, chez l'enfant scolarisé, dont le temps de déjeuner est le plus souvent strictement réglé, plusieurs études ont montré, aux États-Unis, que **la durée de la pause était corrélée à une augmentation de la consommation de fruits et légumes**.

D'où l'intérêt de ces études afin d'en savoir plus sur l'impact des contraintes de temps sur les comportements et choix pour le déjeuner.

Deadlines, charge et arbitrages. Revenons au bureau et à la problématique du déjeuner des travailleurs. Les contraintes de temps de nature à impacter le déjeuner du salarié sont plurielles.

Certains salariés, et notamment les « cols bleus » dont on a vu que les options de restauration étaient moindres, sont soumis à **des horaires stricts** encadrant leurs heures d'arrivée, de départ, de pauses, et vérifiées par pointage. Ces contraintes sont extérieures, imposées par un tiers, en l'occurrence l'employeur.

Un autre type de contrainte externe est celui de la **« deadline »**, la fameuse réunion de 13 h 30 qui va raccourcir – ou avancer – la pause déjeuner.

Résumé des termes introduits et de leur application au déjeuner de travail

Termes	Définitions
Contrainte de temps	Limitation à laquelle une personne est confrontée dans l'attribution de son temps sur une activité. Peut être imposée de l'extérieur ou imposée de l'intérieur. Les contraintes de temps imposées de l'extérieur sont des délais ; celles de temps imposées en interne reflètent les exigences de temps (voir ci-dessous).
Demande de temps	Activités concurrentes pour le temps d'un individu, qui pourraient ou devraient être menées dans le même laps de temps que d'autres.
Pression temporelle	Réaction subjective aux contraintes de temps rencontrées, évaluant le temps disponible insuffisant, amenant l'individu à se sentir pressé. Expérience interne, imparfaitement reflétée dans l'utilisation du temps.
Comportements d'adaptation	Comportements initiés pour faire face aux contraintes de temps et / ou aux contraintes de temps.

D'autres contraintes s'invitent parfois sur ce temps de la pause déjeuner : cela peut être le sport hebdomadaire, la course urgente à faire ou le projet à boucler pour 14 heures, qui vont imposer par exemple un grignotage sur le pouce en extérieur ou une pause déjeuner studieuse devant l'ordinateur.

Cette notion de charge de travail est essentielle pour comprendre la mécanique qui régit le comportement du salarié lors de sa journée de travail. Pour finir plus tôt, son dossier ou sa journée de travail, **la pause déjeuner fait effectivement fonction de tampon temporel**.

Pour juguler ce sentiment ou, pragmatiquement, résorber le manque de temps, les comportements s'adaptent et réinventent, de gré ou de force, la pause déjeuner qui peut être raccourcie voire supprimée. En fonction des priorités de chacun, mais aussi de la culture locale ou d'entreprise et des options disponibles pour déjeuner qui, rappelons-le, conditionnent les comportements.

	Applications au déjeuner de travail
	Imposée de l'extérieur : horaire strict du déjeuner imposé par l'employeur, rendez-vous Imposée en interne : travailler pendant le déjeuner, faire les courses, faire de l'exercice
	Activités professionnelles Activités personnelles
	Se sentir pressé pendant le déjeuner
	Sauter le déjeuner Raccourcir la phase d'acquisition du déjeuner Raccourcir la phase de consommation du déjeuner

CHAPITRE

03

Comment apprécier le temps
dans le contexte du déjeuner
au travail ?

Mesurer le temps dans ses dimensions objectives et subjectives n'est pas simple. Évaluer l'impact du temps et des contraintes temporelles sur l'alimentation est source de résultats contradictoires. Ajoutez à cela le contexte de l'environnement professionnel et de la pause déjeuner, mais aussi sa fonction de zone tampon, et l'exercice relève de l'expérimentation scientifique dont la méthodologie reste à affiner afin d'intégrer les différentes dimensions d'intérêt. C'est tout l'enjeu de ce travail, consacré à l'étude de l'impact des contraintes de temps sur les comportements de déjeuner des salariés en activité.

1. Un sujet peu étudié

Peut-être du fait des contraintes méthodologiques et de la diversité des approches possibles, ce sujet reste largement sous-étudié.

Il existe ainsi très peu de données sur les comportements alimentaires des Français au travail, la littérature se limitant, à ce jour, à des approches historiques et anthropologiques ou à des études marketing. Pourtant, le sujet est primordial et peut contribuer à nourrir réflexions et actions face à de nombreux enjeux.

Le premier enjeu est **organisationnel** et s'intègre dans une stratégie d'entreprise. Quelles options de restauration proposer aux salariés ? Comment optimiser leur temps, notamment en période de charge de travail importante et en fonction des profils de salariés, cols bleus ou cols blancs notamment ? Avec à la clé des enjeux de productivité, de bien-être au travail, de sérénité et de paix sociale...

L'autre enjeu majeur est celui de la **santé publique**. Alors que l'univers professionnel et l'entreprise restent des lieux privilégiés pour faire passer des messages de santé publique et mettre en place des actions, en premier lieu celles concernant la santé et la nutrition, on en sait peu sur la façon dont les salariés mangent sur leur lieu de travail. Or les obstacles à

une alimentation saine au travail sont identifiés : manque de motivation, méconnaissance, absence de lieux adéquats, coût et manque de temps. Le stress, la pression temporelle, les agendas surchargés sont autant d'éléments pouvant induire des comportements alimentaires inadaptés et néfastes à la santé, d'autant plus sur le lieu de travail.

2. Un travail inédit

Parce que les contraintes de temps et la pression temporelle sont des éléments essentiels mais largement sous-étudiés dans leur impact sur les comportements alimentaires (achat et consommation), au travail, un travail de thèse a été entrepris. Soutenue en 2020, cette thèse de doctorat en santé publique a associé différentes structures partenaires, notamment le Centre de recherche de l'Institut Paul Bocuse, le Groupe Apicil et l'entreprise Elior, sous l'égide de L'École doctorale interdisciplinaire Sciences-Santé de Lyon.

Hypothèses et questions de recherche. Quelles sont les relations entre les contraintes de temps, la pression temporelle et le choix du lieu de restauration pour le déjeuner quand on est au travail ? Telle est la question de recherche « ombrelle » de ce travail, qui vise à enrichir les données et les connaissances, à ce jour assez parcimonieuses, sur le sujet.

Pour éclairer cette approche, six sous-questions ont été formulées :

1. Quels sont les points de vente alimentaires et lieux de restauration accessibles aux salariés français et lesquels fréquentent-ils ?
2. Les salariés français subissent-ils des contraintes de temps et une pression temporelle sur leur déjeuner lors de leur journée de travail ?
3. Les contraintes et la pression temporelles sont-elles associées à l'utilisation de certains points de vente alimentaires ou lieux de restauration, si oui lesquels ?
4. Les contraintes et la pression temporelles augmentent-elles le souhait de réduire la phase d'achat alimentaire et induisent-elles un recours accru à la livraison ?

5. Les contraintes et la pression temporelles impactent-elles de façon identique cette volonté de réduire le temps d'achat alimentaire ?
6. Les contraintes et la pression temporelles sont-elles associées à une moindre récupération après le temps du déjeuner ?

Ces questions ont pour objectif d'investiguer de la façon la plus exhaustive possible les liens entre temps et comportements de déjeuner quand on est au travail et ont fait l'objet de différentes études dont les résultats sont explicités au fil des pages précédentes et suivantes.

Quelles sont les relations entre les contraintes de temps, la pression du temps et la fréquentation des points de restauration par les travailleurs français ?



Trois études complémentaires. Pour répondre à ces questions de recherche, trois études, en ligne ou de terrain, ont été menées.

- > La première étude avait pour objectif de répondre aux questions 1, 2 et 3 et a inclus 1 139 participants ayant rempli un questionnaire en ligne.
- > La deuxième étude s'adressait à la question 4 et analysait les réponses en ligne de 139 participants.
- > Enfin une enquête de terrain, dite observationnelle, a analysé les comportements et consommations réels lors de 208 séquences de déjeuners décrivant les habitudes de 34 salariés d'une entreprise grenobloise (Isère).

3. Une méthodologie complexe et des approches novatrices

Des défis... Série d'études ciblées, utilisation d'un panel de méthodologies complémentaires : ce travail a nécessité d'implémenter différentes approches afin de collecter des données et d'analyser les résultats d'intérêt tout en tenant compte des défis propres au sujet et en s'affranchissant au maximum des biais possibles et des aléas d'enquête.

La question de la définition de la pause déjeuner, la restriction des études aux seuls salariés concernés par la pause déjeuner (et donc excluant les salariés à temps partiel ou travaillant de nuit...), la distinction entre lieu d'achat du repas et lieu de consommation sont, par exemple, des défis méthodologiques que ce travail a dû identifier puis intégrer dans la démarche.

Aux outils. Au-delà de la rareté des études et des publications sur le sujet, c'est également à l'absence d'outils de collecte et d'analyse des comportements de déjeuner des salariés qu'ont été confrontés les porteurs de ce projet de recherche.

Pour développer différents questionnaires adaptés aux interrogations de recherche du projet, ils ont notamment choisi de s'inspirer des théories de la psychologie et de l'économie expérimentales, qui se sont intéressées aux conséquences des contraintes de temps sur les choix individuels.

- > **Le premier outil d'enquête** développé pour l'étude en ligne sur l'environnement et les comportements en termes d'approvisionnement alimentaire consistait en un questionnaire en cinq parties, s'inspirant et améliorant les outils déjà existants, et portant sur : l'environnement en termes d'approvisionnement alimentaire, l'usage des différents lieux d'approvisionnement alimentaire, les caractéristiques des participants, le manque de temps analysé au travers de différents indicateurs relatifs au lieu d'approvisionnement alimentaire ou au sujet.
- > **Le deuxième outil développé pour l'étude en ligne** portant sur le recours à la livraison de repas s'est appuyé sur les théories de l'économie expérimentale et sur la construction de seize différents scénarios ; qui résultaient de la combinaison des variations de différents paramètres tels que la durée du repas, les horaires de travail, les délais de livraison ou la pression temporelle pour balayer le spectre des situations possibles.
- > Enfin, **l'étude observationnelle**, se voulant la moins intrusive possible, a bénéficié des apports des méthodologies EMA (*ecological momentary assessment*) et ESM (*experience sampling method*), dont l'objectif est de capturer les comportements des participants à différents moments pour au final obtenir un instantané des pratiques réelles d'un individu, en se basant sur ses déclarations. L'approche EMA s'est récemment développée grâce aux smartphones et autres applications mobiles qui permettent un recueil des données *in situ*. Ses avantages sont notamment l'obtention de données en temps réel et dans l'environnement habituel, ce qui permet de valider la dimension écologique de ce test. De plus, la méthode EMA est l'une des plus pertinentes pour mesurer les variations intra-individuelles, qui se produisent au niveau d'un seul individu.

En entreprise, **le déjeuner reste un sujet sensible**. Et encadré ! Rappelons en effet que la législation française, hors période épidémique, interdit de se restaurer sur son poste de travail et que la pause déjeuner s'intègre dans le temps de pause réglementaire auquel a droit tout salarié mais qui n'est pas rémunéré. Dans l'entreprise, le sujet du déjeuner, qu'il s'agisse des tickets resto ou de la cafétéria sur mesure, est un élément important dans la stratégie globale de l'entreprise autour du bien-être au travail et de l'attention accordée aux employés. Les dispositifs organisant la prise alimentaire des travailleurs dans le cadre de leur journée de travail constituant une condition de travail à part entière, il se dit parfois que la qualité de la restauration est un indicateur fort du climat social d'une entreprise.

PARTIE II



L'impact des contraintes de temps sur la pause déjeuner



CHAPITRE

04

Un déjeuner
à géométrie variable

On a coutume de penser que les contraintes temporelles, particulièrement le manque de temps, impactent le comportement alimentaire, donc la pause déjeuner, lorsqu'on est au travail. Un discours qui n'est pourtant étayé d'aucune preuve. Dans ce cas on peut légitimement s'interroger sur ce qui impacte réellement cette pause déjeuner (comment, qui, dans quelle proportion, sur quelle étape, dans quel contexte). Les résultats des différentes études menées en ligne ou sur le terrain sur près de 1 500 salariés apportent quelques éléments de réponse.

1. Des chiffres et des faits

Oui, les contraintes de temps affectent la pause déjeuner des salariés ! En analysant l'accès et la fréquentation effective des lieux de restauration pour le déjeuner, on constate que la notion de manque de temps ou de contraintes de temps revêt plusieurs facettes qui impactent, de façon très variable et parfois surprenante, le comportement lors du déjeuner.

Un impact net mais variable. Dans un article intitulé « *Sandwich or long lunch ? Lack of time and attendance of food outlets by French workers* » publié, en février 2021, dans *l'International Journal of Workplace Health Management*, l'autrice Camille Massey a caractérisé les profils (âge, diplôme, revenus...), les ressentis et composantes en termes de manque de temps (horaires tardifs, charge de travail, travail ramené à la maison, organisation libre ou imposée par rapport au travail et au déjeuner...) de 1 139 salariés.

Ces différentes composantes ont été regroupées selon quatre grands thèmes : les besoins en temps (professionnels et personnels) ; les facteurs temporels déterminant le lieu de repas ; l'autonomie par rapport à l'organisation au travail et les comportements adaptatifs. Elle a ensuite

analysé les associations entre ces quatre grands thèmes et la fréquentation des différents types de lieux, ce qui lui a permis de définir les quatre principales combinaisons suivantes :

- > quand un salarié a besoin de temps, il a tendance à aller à la cafétéria et éventuellement à commander son repas ;
- > si les déterminants liés au temps sont prépondérants pour le déjeuner, le salarié choisit préférentiellement la vente à emporter, l'échoppe en bas du bureau, le supermarché ou le restaurant ;
- > si le salarié jouit d'une grande autonomie dans son organisation au travail, il aura tendance à fréquenter la cafétéria d'entreprise ou le restaurant mais à délaisser le distributeur automatique ;
- > les comportements adaptatifs qui visent à sauter ou réduire la pause déjeuner orientent le travailleur vers le supermarché, le distributeur automatique, l'échoppe la plus proche, la livraison et le restaurant traditionnel. Comportement adaptatif mais contrasté donc...

Ces résultats issus d'une enquête en ligne se retrouvent-ils lors d'une étude de terrain en temps réel ? Tel était l'objectif de l'étude suivante : une enquête observationnelle (non interventionnelle donc) mise en œuvre en janvier 2020 dans une entreprise d'électronique grenobloise.

Les salariés, essentiellement des hommes et majoritairement Bac+5, ont été invités à remplir un questionnaire portant sur le lieu (parmi les différentes offres sur site et alentour), où ils avaient acheté et consommé leur déjeuner, leur ressenti par rapport au temps (sentiment de ne pas avoir assez de temps, charge de travail, nécessité d'adapter leur déjeuner en fonction de critères temporels...), la sensation d'avoir récupéré après le déjeuner, et leur satisfaction globale sur le déjeuner du jour.

Un total de 208 questionnaires issus de 34 répondants, soit un assez faible taux de participation, ont pu être exploités.

Deux groupes ont été identifiés : un groupe de participants stables dans leurs choix et contribuant plus fréquemment et un groupe dit instable, aux choix plus variés et participant moins fréquemment sur la durée de l'expérience.

Les résultats montrent, qu'en moyenne, les participants à l'étude fréquentent 1,6 lieu de restauration sur leur site de travail (qui en compte trois : deux restaurants d'entreprise et un café sur site dédié) au moment du déjeuner. Mais ils montrent aussi que, s'ils sont dans une période de rush, les salariés fréquentent moins de lieux de restauration sur site et privilégient le « à emporter ».

D'autres ressentis vont influencer différemment sur les comportements de déjeuner. Ainsi, quand un salarié n'a pas assez de temps pour faire tout ce qu'il a à faire au travail, il fréquente moins de lieux de restauration sur la même journée, sautant la pause café entre collègues dans le café sur site dédié, habituellement la suite logique du déjeuner à la cafétéria.

En revanche, le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour faire tout ce qu'on a à faire à la maison va se traduire par une augmentation des dépenses alimentaires lors du déjeuner sur le lieu de travail. Cette augmentation des dépenses est également constatée chez les travailleurs qui ne sont pas pressés, ce qui peut refléter des modifications dans les profils de consommation, qu'il s'agisse de manger plus, d'ajouter une séquence (le fameux café final) ou de choisir des mets différents qu'on prend davantage le temps de savourer.

Comportements au déjeuner en fonction du sentiment de rush

	Pressé (N=45)	Non pressé (N=163)	p
Fréquentation d'un point de restauration	1,27	1,68	<.01
Montant dépensé	3,80	4,70	<.01
Types de points de restauration fréquentés (%)			
Restaurant d'entreprise	71,1 %	92,6 %	<.05
À emporter	22,2 %	3,7 %	<.05

Contraintes et pression temporelles : effet différencié et biais.

Cette étude de terrain inédite, réalisée dans une entreprise où les salariés se disent privilégiés, confirme plusieurs points :

- > **les contraintes et la pression temporelles existent et influent directement mais différemment sur le déjeuner.** Ce qui confirme les résultats de l'étude en ligne, où près de la moitié des participants ont déclaré avoir des contraintes de temps lors de leur déjeuner et près de 60 % d'entre eux ont indiqué ressentir une pression temporelle lors de cette même pause déjeuner ;
- > **la pression temporelle semble avoir plus d'impact que le besoin de temps sur les pratiques de déjeuner,** mais selon des processus complexes qui soulignent l'intervariabilité individuelle ;
- > pour faire face, **les mécanismes d'adaptation sont également variés,** mais se traduisent notamment par le fait d'abrêger la pause déjeuner, par exemple en sautant le café.

Novatrice, cette étude présente quelques limites : la faible participation, probablement due à la réticence à utiliser l'application développée et au fait que l'expérimentation se déroule sur le temps de travail, ce qui a pu décourager les salariés les plus contraints par le temps d'y participer ; et d'autant plus dans une entreprise dont les salariés sont plutôt des cadres, donc plus à même de ressentir ce sentiment de rush.

Plus le temps pour rien?... sauf pour déjeuner. Il reste une évidence documentée par l'enquête de terrain : sur cette population de cadres potentiellement sous pression et rapportant fréquemment manquer de temps, **le déjeuner reste malgré tout incontournable.** Un peu plus de 20 % à 30 % des salariés de l'enquête de terrain déclarent avoir des contraintes temporelles ou une pression temporelle. Cela étant, face à ces contraintes, à peine 20 % des déjeuners ont été raccourcis au cours de l'expérimentation.

Cette remise en question du soi-disant manque de temps généralisé est encore plus marquée lors de l'analyse des résultats de l'étude en ligne : à peine 6 % des répondants ont déclaré se sentir toujours pressés et 41 % déclarent ne jamais avoir ressenti cette pression... De plus, le fait que la durée du repas, selon qu'on est au travail ou à

la maison, soit sensiblement identique (de l'ordre de 40 minutes) confirme que sauter la pause déjeuner par manque de temps relève plus du discours sur le manque de temps en général et le rythme de vie qui s'accélère que de faits réels.

Toutefois, il n'en est pas moins vrai qu'une partie des travailleurs ressentent et vivent ce manque de temps, mais de façon semble-t-il occasionnelle et non constante dans le temps. Le déjeuner est par conséquent adaptable et adapté en fonction des circonstances. Amputé par exemple du « petit café » final. Ce qui pose d'ailleurs la question de la définition de ce que sont le déjeuner et la pause déjeuner. Avec ou sans le café ? Un déjeuner est-il plus un vrai déjeuner et est-il plus apprécié s'il a lieu au restaurant ou à la cafétéria par rapport à un déjeuner sur le pouce composé d'un snack acheté à la va-vite ?

À la clef, la question de la satisfaction globale ressentie vis-à-vis de ce moment important de la journée, qui peut aussi avoir une répercussion sur le bien-être général du salarié au travail et sur son sentiment de récupération pour attaquer l'après-midi de travail, même si son déjeuner est tronqué ou accéléré. Adapter, oui, mais jusqu'où et à quel prix (bien-être comme coût) ?

2. Stratégies d'adaptation

Souvent perçue comme une zone tampon dans la journée de travail, la pause déjeuner peut servir à rattraper ou à gagner du temps. En jouant notamment sur sa durée et/ou sur le lieu du déjeuner.

Sauter ou raccourcir la pause déjeuner, comment et pourquoi. Mais tout d'abord, quelle est la motivation à gagner du temps lors de la pause déjeuner ? Il y a ici plusieurs raisons, qui peuvent être professionnelles ou personnelles.

Examinons les raisons professionnelles : dans l'étude en ligne menée sur un échantillon de plus de mille personnes, 55 % des interrogés ont déclaré avoir déjà réduit leur temps de pause méridienne pour

des raisons liées au travail. Le cas typique est ici **d'absorber une charge de travail trop importante** et donc d'avancer sur la pause déjeuner en écourtant la durée de celle-ci (manger plus rapidement ou sauter une étape, comme celle du café final) ou en la réduisant à un snack à son poste de travail.

Proportion de participants à l'étude de terrain
qui ont mangé au bureau à cause de la pression temporelle
(N=208, occurrence déjeuner)

	Ont mangé à leur bureau [%]		Valeur-p
Je me suis senti pressé	Oui	15,6 %	<.05
	Non	0,6 %	
Déjeuner raccourci à cause du travail	Oui	13,5 %	<.05
	Non	1,8 %	
Déjeuner raccourci à cause d'activités personnelles	Oui	11,8 %	<.05
	Non	2,3 %	

L'analyse détaillée des résultats obtenus et la littérature étudiée dévoilent des relations complexes entre les différentes dimensions du manque de temps (besoins temporels, déterminants liés au temps, autonomie sur ses horaires, adoption de comportements adaptatifs) et semblent indiquer que les personnes avec une grosse charge de travail et celles avec des obligations personnelles sont les mêmes.

Si cette analyse reste à parfaire, elle pourrait signifier que le sentiment de manquer de temps pour déjeuner quand on est au travail est en partie dû aux obligations personnelles que le salarié peut avoir par ailleurs. Ce sujet précis a été peu étudié jusqu'alors mais ces analyses croisées montrent l'imbrication entre les différentes dimensions du manque de temps ainsi qu'entre les sphères personnelle et professionnelle.

Adapter son choix du lieu d'achat et de consommation. Première variable d'ajustement, le choix du lieu du déjeuner est essentiel dans les stratégies d'adaptation face aux contraintes de temps qui impactent le déjeuner au travail. Comme vu précédemment, les

contraintes temporelles vont influencer sur le choix du lieu pour déjeuner, avec deux points essentiels à souligner au préalable. D'une part, un lieu de déjeuner tel que défini ici peut en cacher deux, si le lieu d'achat diffère du lieu de consommation. D'autre part, les différentes dimensions qui composent la notion de contraintes temporelles influencent différemment sur ce choix.

Ainsi, pour les salariés disposant d'un large panel de solutions pour déjeuner, ce qui n'est, rappelons-le, pas le cas de tous les travailleurs, le choix de déjeuner dans tel ou tel lieu peut être révélateur de son niveau de contraintes et pressions temporelles, mais aussi de caractéristiques intrinsèques au profil du travailleur et de son poste de travail.

Ainsi, du bureau (même s'il est en théorie interdit de déjeuner sur son poste de travail en France, ce qui n'est pas possible dans certains métiers) au restaurant traditionnel, en passant par le restaurant d'entreprise, le supermarché ou la boulangerie du coin ou le distributeur dans le hall, les options sont multiples. Mais les études inédites menées semblent indiquer que chaque lieu correspond plutôt à une situation de stress temporel. **Et c'est en grande partie en fonction de celui-ci que sera fait le choix du lieu de déjeuner.** À chaque stress temporel, ses lieu et type de déjeuner, comme l'indiquent les résultats de l'étude en ligne.

Ainsi le sentiment d'être « *dans le rush* », même dans une entreprise où la cafétéria est plébiscitée comme c'est le cas dans l'enquête de terrain, entraîne-t-il une moindre fréquentation de celle-ci : alors que 92,6 % des salariés non pressés déjeunent à la cafétéria, ils ne sont plus que 71,1 % à s'y rendre s'ils sont pressés et se tournent pour 22,2 % d'entre eux vers la vente à emporter (vs 3,7 % des travailleurs non pressés). Les chiffres diffèrent mais vont dans le même sens, même si cela semble moins flagrant, quand on a le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour faire son travail correctement.

Un autre point important dans cette question du lieu de déjeuner est celui du temps de trajet et du temps d'attente, qui explique en partie la forte fréquentation du restaurant d'entreprise et soutient le concept même de sa création : le trajet y est minime. En revanche, le

temps d'attente y est parfois élevé, ce qui peut donner un avantage à d'autres lieux de restauration particulièrement à la commande en ligne avec livraison sur site.

Odds ratio (rapport de cotes) des facteurs sur la fréquentation des points de restauration

	Demande de temps			Déterminants liés au temps		
	OR	95 % CI	p-value	OR	95 % CI	p-value
Restaurant d'entreprise (n=425)	1,35	1,05-1,74	0,02	0,79	0,62-1,01	0,06
Distributeur automatique (n=260)	0,89	0,64-1,24	0,49	1,25	0,89-1,75	0,21
Restaurant à service complet (n=765)	1,12	0,94-1,32	0,20	1,25	1,04-1,50	0,02
À emporter (n=902)	0,96	0,91-1,13	0,61	2,09	1,74-2,50	<0,0001
Supermarché ou épicerie (n=861)	0,86	0,73-1,01	0,06	1,89	1,57-2,27	<0,0001
Commande en ligne (n=469)	1,26	0,97-1,63	0,09	1,06	0,78-1,45	0,71
Espace annexe (n=307)	0,94	0,71-1,26	0,69	1,38	1,04-1,84	0,02
	Autonomie			Comportement adaptatif		
	OR	95 % CI	p-value	OR	95 % CI	p-value
Restaurant d'entreprise (n=425)	1,42	1,09-1,87	0,01	0,80	0,63-1,01	0,06
Distributeur automatique (n=260)	0,63	0,45-0,88	0,01	1,79	1,34-2,40	<.0001
Restaurant à service complet (n=765)	1,30	1,08-1,57	0,01	1,41	1,19-1,66	<0,000 1
À emporter (n=902)	1,08	0,91-1,29	0,38	1,66	1,38-1,99	<0,000 1
Supermarché ou épicerie (n=861)	0,99	0,83-1,17	0,88	1,83	1,52-2,21	<0,000 1
Commande en ligne (n=469)	2,21	0,91-1,62	0,18	1,51	1,22-1,87	<.001
Espace annexe (n=307)	1,08	0,81-1,45	0,60	1,69	2,25-2,29	<.001

Se faire livrer, la solution pour les pressés. Face aux contraintes de temps, adapter son mode déjeunatoire passe-t-il par la livraison ?

Dans le cas du déjeuner de midi, on distingue deux temps : celui de la consommation bien sûr, mais aussi le temps d'achat, qu'il s'agisse du trajet, de la queue à la cafétéria ou au supermarché ou du temps de service au restaurant du quartier. Gagner du temps peut ici être possible en jouant notamment sur l'étape d'acquisition du repas. Soit en se rendant au restaurant d'entreprise, ce qui réduit considérablement le temps de trajet, soit en sautant purement cette étape et en optant pour la livraison !

Limiter le temps d'acquisition en se faisant livrer peut répondre à deux objectifs : réduire la longueur totale de la pause déjeuner mais aussi allonger ou maintenir un temps de consommation optimal.

Utilisant l'approche novatrice de l'économie expérimentale et la théorie de la valeur économique du temps, un projet inédit a été mené : **un salarié est-il prêt à recourir à des prestations de livraison de repas pour gagner du temps sur sa pause déjeuner ?**

Deux hypothèses d'étude ont été posées : être soumis à des horaires stricts ou bien subir une pression temporelle augmentent-ils la volonté de payer pour un service permettant de gagner du temps ?

Pour répondre, seize scénarios ont été élaborés, intégrant différentes durées de repas et de livraison, différentes conditions et charges de travail, différents niveaux de tarification ; 139 participants ont rempli un questionnaire en ligne.

Les résultats montrent que la volonté de payer augmente essentiellement selon un critère objectif : être soumis à des horaires de travail stricts ; et selon un critère subjectif : la pression temporelle ressentie par le salarié.

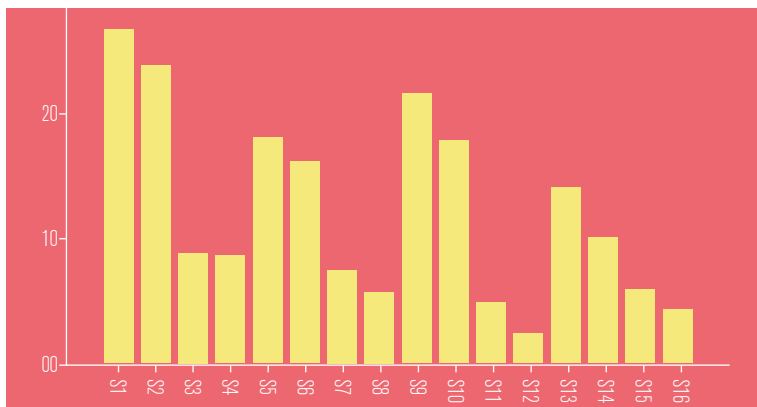
Ces résultats mettent en avant, d'une part l'importance respective et décorrélée des dimensions objective et subjective du temps, et d'autre part la notion de la valeur du temps qui varie, pour un même individu, selon les circonstances rencontrées (pression temporelle, type d'horaires, etc.). Mais qui ne dépend pas du niveau de salaire.

Ces résultats sont également inédits en ce qu'ils étudient l'impact de la valeur du temps sur les achats alimentaires hors domicile. Il reste bien sûr à approfondir ces investigations dans un contexte écologique et non virtuel comme lors de cette enquête, surtout lorsqu'on sait que la valeur du temps, et donc la volonté de payer pour gagner du temps, est généralement sous-estimée dans ce type d'enquête vs une expérimentation en vie réelle. Analyser le temps et l'impact des contraintes de temps s'avère une science complexe.

Sur ce déroulé, on estime que **le temps d'achat du déjeuner compte pour 40 % du temps total alloué au déjeuner**. En éliminant ce temps, la livraison apparaît indéniablement pertinente si le temps est contraint ou compté, mais comme cela a été vu dans la première partie, sous conditions.

Ainsi les horaires de travail (plus ou moins stricts) et la pression temporelle, deux composantes distinctes, ont un impact sur le souhait de recourir à la livraison. Mais **c'est le sentiment d'être pressé qui augmente le plus la disposition à payer pour gagner du temps jugé précieux**. Cette prédisposition et prise de décision (j'accepte de payer pour gagner du temps) varient bien sûr selon les individus. Il est à noter que cette valeur accordée au temps et cette volonté de payer peuvent être liées au salaire et aux revenus de l'individu. Ces premiers travaux, inédits, restent à approfondir afin de s'affranchir notamment de l'impact du niveau de revenus et des biais méthodologiques. Ils nécessiteraient ainsi une mise en confrontation avec la réalité, pour mieux refléter la valeur du temps et la disposition à payer pour en gagner. La valeur du temps, par exemple, est usuellement sous-estimée dans une enquête virtuelle par rapport à la vraie vie. Il est donc possible que la disposition à payer pour accélérer la livraison de son repas soit plus élevée en contexte réel.

Volonté de payer selon les scénarios



Condition des scénarios et principaux résultats

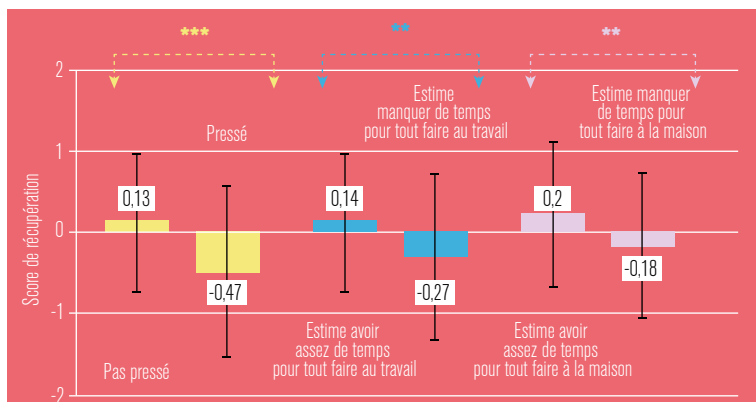
Scénario	Durée de la pause	Horaires du déjeuner	Pression du temps	Gain de temps (minutes)	Volonté de payer (s. d.)
S1	Courte	Strict	Oui	6	1,60 [1,10]
S2	Courte	Strict	Oui	2	0,48 [0,73]
S3	Longue	Strict	Oui	15	1,318 [1,14]
S4	Longue	Strict	Oui	5	0,43 [0,79]
S5	Courte	Strict	Non	6	1,08 [1,00]
S6	Courte	Strict	Non	2	0,32 [0,70]
S7	Longue	Souple	Oui	15	1,11 [1,14]
S8	Longue	Souple	Oui	5	0,29 [0,67]
S9	Courte	Souple	Oui	6	1,30 [1,01]
S10	Courte	Souple	Oui	2	0,36 [0,62]
S11	Longue	Souple	Non	15	0,72 [0,86]
S12	Longue	Souple	Non	5	0,12 [0,46]
S13	Courte	Souple	Non	6	0,85 [0,85]
S14	Courte	Souple	Non	2	0,20 [0,54]
S15	Longue	Strict	Non	15	0,90 [0,81]
S16	Longue	Strict	Oui	5	0,22 [0,58]

3. La pause déjeuner, pour récupérer ?

On l'a vu, la pause déjeuner est faite pour s'alimenter mais correspond aussi à un temps de repos. Au travail certes, mais en théorie loin du travail. Ce sentiment de récupération, subjectif et essentiel au bien-être du salarié, s'avère impacté par le degré d'autonomie dans le travail comme le souligne une étude de 2014 publiée dans *Academy of Management Journal* : « *Lunch breaks unpacked : the role of autonomy as a moderator of recovery during lunch.* » Les contraintes de temps jouent également un rôle majeur et notamment certaines composantes du manque de temps.

Ainsi, le sentiment d'être pressé et celui de ne pas avoir assez de temps pour faire tout ce qu'on a à faire au travail... mais aussi à la maison, vont avoir un effet particulièrement délétère sur la récupération. Cette altération peut, peut-être, s'expliquer par une incapacité à se détacher du travail ou de ses soucis même pendant cette pause. En revanche, le fait d'avoir une charge de travail trop importante ou celui de ne pas avoir assez de temps pour faire son travail correctement n'ont pas d'impact sur le sentiment de récupération. Alors que cette étude de terrain est l'une des premières à s'intéresser à l'impact de la pression temporelle sur le sentiment de récupération post-déjeuner, les analyses méritent d'être approfondies pour comprendre précisément quels sont les mécanismes en jeu dans le sentiment de récupération.

Scores de récupération des répondants



CHAPITRE

05

Un déjeuner qui en dit long

Contexte, modalités, impact des contraintes de temps, le déjeuner au travail est décidément un sujet complexe. Ce travail de recherche renforce des notions déjà connues et documentées mais apporte également un nouvel éclairage sur certains points, quand bien même demeurent de nombreuses interrogations.

1. Un moment sacré et un sujet sensible

Comme vu précédemment, le déjeuner au travail reste, en France, un temps incontournable, dans sa dimension alimentaire mais également de rythme et de pause au cours de la journée.

Ce moment sacré se retrouve dans de nombreux pays mais l'importance qui lui est accordée reste très variable selon les cultures. Il l'est particulièrement en France où perdure la culture du déjeuner assis à table, voire avec entrée-plat-dessert. Et ce, que l'on soit au travail ou à la maison. Preuve en est le temps qui y est consacré, sensiblement identique qu'on travaille ou non.

Dans les différentes études réalisées, en ligne ou sur le terrain, la pause déjeuner reste la norme, même si les modalités en sont variables et si sauter le repas est plus fréquent chez les travailleurs que chez ceux qui ne travaillent pas.

Ce travail révèle que les salariés français ont en moyenne accès à un panel diversifié de lieux de restauration mais que celui-ci dépend fortement de leur catégorie socioprofessionnelle (selon qu'ils appartiennent aux cols blancs ou aux cols bleus). La fréquentation de ces lieux montre également des différences entre CSP dans le cas du restaurant d'entreprise et du restaurant traditionnel. Les résultats du présent travail suggèrent que la flexibilité ou non des horaires et l'autonomie dans le travail ont leur rôle à jouer.

Ces différences entre catégories de travailleurs s'observent également dans d'autres pays, comme en Finlande, mais sont parfois inversées comme en Corée où ce sont les cols bleus qui déjeunent à la cantine tandis que les cadres privilégient les points de vente extérieurs. Indépendamment du salarié et de son profil de poste, ces nuances sont probablement également liées à la localisation, à la typologie et à l'implication des entreprises : offrir à ses salariés une restauration d'entreprise de qualité compte parmi les facteurs d'attractivité pour attirer et retenir les talents.

2. Des éclairages majeurs

Dans le contexte spécifique du travail, le déjeuner est bien plus qu'un apport alimentaire. Il est riche d'enseignements sur le salarié, sa charge de travail, son activité, son état d'esprit (c'est-à-dire son niveau de stress, son envie d'aller déjeuner avec ses collègues, son envie de rester sur place ou de s'échapper à midi...) et son entreprise. Les résultats de cette thèse ouvrent de nouvelles voies de recherche, pour affiner notre compréhension des comportements de déjeuner des salariés en lien avec le temps.

Le cas particulier des femmes. Hommes et femmes n'adoptent pas les mêmes comportements pour leur déjeuner au travail. Analyser ces différences par le prisme du manque de temps paraît judicieux pour de prochaines recherches. En effet, nos travaux montrent que les femmes ressentent une plus forte pression temporelle que les hommes et qu'elles utilisent probablement davantage qu'eux leur pause déjeuner pour remplir différentes obligations personnelles ou pour récupérer du temps de travail en vue de sortir plus tôt le soir et s'occuper des enfants.

La question des liens entre besoin en temps, charge de travail, charge domestique, récupération et comportements de déjeuner reste donc à approfondir. L'étude des comportements de déjeuner d'autres populations spécifiques, comme les travailleurs indépendants ou les personnes travaillant à domicile (nombreuses à l'heure

du télétravail pour cause de pandémie de Covid-19) pourrait également être riche d'enseignements. Ces populations, pour lesquelles les frontières entre personnel et professionnel sont plus poreuses et/ou les contraintes temporelles plus fortes, sauteraient la pause déjeuner plus fréquemment que la population générale, ce qui pourrait affecter leur bien-être.

Le succès de la gamelle maison. La tendance bento est passée par là et nombreux sont ceux à privilégier le repas maison apporté au bureau.

Dans l'étude en ligne menée dans le cadre de ces travaux de recherche, près de 70 % des personnes interrogées ont déclaré y avoir eu recours au moins une fois dans les deux semaines précédentes. Pour les personnes qui subissent une pression ou des contraintes temporelles au travail, le repas tout prêt emporté avec soi au bureau apparaît, sur le papier, la solution idéale et facile. Mais c'est oublier qu'il a fallu le préparer la veille ou le matin, et donc y consacrer du temps, ajoutant à la pression temporelle; ce qui peut accroître le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour tout faire à la maison, et donc la pression temporelle globale...

Parce qu'apporter son repas maison coûte moins cher, il serait également intéressant d'analyser les profils de salariés qui font ce choix et de vérifier si c'est aussi une solution parfois uniquement pertinente en termes d'économie, non pas de temps, mais d'argent. Ce qui revient à alimenter l'analyse sur les différences de comportements déjeunatoires entre les différentes catégories socio-professionnelles.

La stratification selon les CSP. Justement. Les CSP. Les données issues de la bibliographie et des études réalisées dans le cadre de ce projet témoignent de différences marquées dans les comportements de déjeuner selon les catégories socioprofessionnelles.

Les « cols bleus » ont en moyenne accès à moins d'options de restauration, notamment de restaurant d'entreprise. À accès égal, ils sont moins nombreux à le fréquenter que les cadres. Effet d'horaires plus stricts et d'une moindre autonomie dans l'organisation de sa journée ? Effet du coût associé à certains lieux de restauration ? Ha-

bitude d'apporter son déjeuner de la maison ? Différentes pratiques et raisons concomitantes et complémentaires peuvent expliquer ces variations. Autant de pistes qui doivent être creusées dans une optique de santé publique, étant établi que déjeuner au restaurant d'entreprise est associé à une alimentation plus saine que le snack acheté au supermarché ou dans un fast-food. Par ailleurs, ces résultats doivent encourager la prise en compte des autres lieux de restauration fréquentés par les travailleurs, car la plupart des études portent sur le restaurant d'entreprise, davantage fréquenté par les cadres. L'association entre environnement alimentaire du travailleur, alimentation du travailleur et risques associés tels que surpoids et obésité mérite d'être étudiée à l'aune de ces résultats.

La dimension sociale du déjeuner au travail. Le déjeuner au travail est souvent un déjeuner entre collègues. Or déjeuner à plusieurs influe sur le temps passé à table et implique de s'accorder sur un horaire et un lieu. Avec plusieurs alternatives qui peuvent aller du : *« On se fait un resto demain midi ? »* à *« Si on allait plutôt pique-niquer au parc »* en passant par *« ça te dit d'aller courir et on prend un sandwich pour déjeuner ? »*. Ou, pour les entreprises richement dotées en lieux de restauration sur site comme celle de l'enquête de terrain, un choix consensuel de telle ou telle cafétéria.

La bibliographie montre que **le lieu où l'on déjeune est un symbole fort** qui relève du sentiment d'appartenance et de l'identité professionnelle que l'on souhaite endosser : dis-moi où et avec qui tu déjeunes et je te dirai qui tu es... Autre point important : il a été montré que, chez les travailleurs soumis à des contraintes de temps, **l'activité sociale engendrée par le déjeuner entre collègues semble être synonyme d'une moindre récupération** et que celui-ci a un impact défavorable sur la fatigue accumulée en fin de journée.

Enfin, selon d'autres études qualitatives, **zapper les collègues pour manger seul est l'une des stratégies adoptées par les travailleurs pressés**, faisant face à des contraintes ou un manque de temps. Or, dans l'enquête de terrain qui s'intéresse justement aux salariés en proie à des problématiques temporelles, ce rôle des collègues n'a pas été pris en compte, d'où un biais sur les résultats mais aussi des angles pour de futures explorations.

Si le temps du déjeuner au travail n'est pas un temps de travail à proprement parler, il apparaît clairement qu'il n'est pas non plus totalement déconnecté du temps professionnel. De la même façon, s'il est en soi une condition de travail, il est également le reflet d'une condition de travail. Clarifier les connaissances sur les liens existant entre les différentes options de lieux de déjeuner dont disposent les salariés et leurs choix effectifs est donc non seulement riche d'enseignements mais essentiel **avant toute intervention sur l'offre alimentaire sur le lieu de travail.**

CHAPITRE

06

Perspectives d'applications

Ce travail, novateur dans sa démarche et sa méthodologie, a permis de collecter de nombreuses données jusqu'alors inexistantes sur les comportements déjeunatoires des salariés français et d'identifier les liens entre les contraintes de temps et la façon de déjeuner. Ces résultats s'inscrivent dans un contexte culturel, la France et sa tradition du repas à table, et dans les limites d'études en ligne et de terrain non exhaustives. Mais ils révèlent d'ores et déjà quelques enseignements intéressants et laissent envisager des applications pertinentes.

1. Des enseignements pour les professionnels de la restauration

S'adapter aux contraintes et à la pression temporelles des salariés pour faciliter et optimiser leur pause déjeuner, dans ses phases d'acquisition et de consommation : telle est, s'ils l'acceptent, la mission des professionnels de la restauration d'entreprise.

En effet, **développer des services et options permettant de gagner du temps** est une voie qui pourrait atténuer le sentiment de manque de temps, ressenti par de nombreux salariés, ponctuellement ou régulièrement. La livraison est un de ces services et on sait désormais que la volonté de payer augmente si les horaires du salarié sont stricts et s'il subit une pression temporelle importante.

En s'appuyant sur des études et des résultats scientifiques, les professionnels de la restauration d'entreprise disposent d'outils concrets pour **affiner leur cahier des charges, cibler les besoins, diversifier l'offre et adapter les services à la demande**, notamment dans un contexte de pression et contraintes temporelles.

2. Des enseignements pour les entreprises. . .

Le déjeuner, c'est sacré, et le déjeuner au travail l'est tout autant ! De la cantine d'antan aux cafétérias et cafés sur site mais dans l'air du temps, la restauration d'entreprise a évolué pour suivre les envies et habitudes de consommation d'aujourd'hui. En revanche, comme avant, **la perception du restaurant d'entreprise reste un marqueur fort du climat social mais aussi de la stratégie de l'entreprise** autour des questions de bien-être au travail. Sachant que déjeuner au travail est un temps de pause, parfois source de conflits entre salariés et entreprise. Il n'en reste pas moins que la qualité de la restauration, la diversité de l'offre et la convivialité de l'environnement au travail sont autant de critères utiles en termes d'attractivité des talents mais aussi de fidélisation des employés et de diminution du turn-over. Et que ces faits sont très clairement et positivement perçus par les salariés eux-mêmes, comme ceux de l'entreprise grenobloise d'électronique sollicités lors de l'enquête de terrain, qui se reconnaissent comme privilégiés dans leur environnement socioprofessionnel.

Au-delà de l'offre, il est important de ne pas se focaliser uniquement sur la cafétéria d'entreprise et d'envisager les différentes déclinaisons et lieux du déjeuner au travail, et les besoins et comportements réels dans le quotidien du salarié, les jours normaux mais aussi les jours de rush. Ainsi, alors que ce travail a démontré l'impact des contraintes temporelles sur les modalités déjeunatoires et alors qu'une majorité de salariés font face, la plupart du temps ponctuellement mais parfois régulièrement, à une pression temporelle sur leur lieu de travail, il apparaît essentiel que l'entreprise se saisisse de ces problématiques pour optimiser l'expérience du déjeuner au travail. Cela passe par la traditionnelle cafétéria mais également, idéalement, par la mise à disposition d'autres lieux de restauration, plus rapides notamment et donc plus adaptés pour ceux qui ressentent une pression temporelle ou qui choisissent de pratiquer d'autres activités.

Intégrer la question de l'allocation du temps et des activités non professionnelles réalisées sur ce temps de la pause méridienne est important. Et ces questions peuvent aussi prendre la forme, pour l'entreprise, d'initiatives visant à favoriser la récupération lors de cette pause déjeuner, essentielle pour la santé des salariés mais aussi pour leur productivité potentielle.

Un sujet qui peut se concrétiser par différentes actions comme en témoigne par exemple une publication parue dans le *Journal of Occupational Psychology* « *Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: recovery experiences as mediators** ». Un exemple parmi d'autres.

* Améliorer le bien-être quotidien au travail grâce à des promenades dans le parc et des exercices de relaxation à l'heure du déjeuner : des expériences de récupération en tant que médiateurs.

3... Et en santé publique

Les bienfaits d'une alimentation saine et équilibrée et de l'exercice physique sur la santé sont largement connus. Bien ou mieux se nourrir est l'un des axes majeurs de prévention en santé, notamment pour limiter l'apparition du surpoids, de l'obésité et des maladies cardiovasculaires, mais pas seulement. Parce que le déjeuner au travail est un événement récurrent qui survient plusieurs fois par semaine, il apparaît comme un enjeu important pour faire passer ces messages de prévention et inciter les travailleurs à privilégier une alimentation équilibrée et de qualité pour leur pause méridienne. Mais comme en témoignent des revues publiées en 2014 ou 2017 – « *Evidence-based lifestyle interventions in the workplace: an overview*** » ou « *Environnemental interventions for altering eating behaviours of employees in the workplace: a systematic review**** » – la plupart des campagnes de promotion d'une alimentation saine au travail ciblent l'individu. Ces initiatives incluant information, éducation et conseil sont intéressantes et s'adressent parfois à certaines catégories de salariés comme l'explique cette étude de 2013 : « *Employment status, residential and workplace food environments : associations with women's eating behaviours***** ».

Mais au-delà, il apparaît important de **prendre en compte les conditions et l'environnement de travail** : en 2019, une revue de littérature intitulée « *Association between work-related factors and diet: a review of the literature* » a été publiée dans *Workplace Health & Safety*. L'objectif était d'analyser l'association entre les facteurs liés au travail (horaires, travail posté, effort physique, tension mentale, stress au travail...) et la qualité de l'alimentation : seulement seize articles publiés entre 2000 et 2017 ont été recensés, ce qui montre la rareté des études menées sur le sujet. Dans ce contexte, ce travail analysant l'impact des contraintes de temps sur la pause déjeuner des salariés français prend tout son sens.

*** Interventions sur le mode de vie fondées sur des données probantes en milieu de travail : aperçu.*

**** Interventions environnementales pour modifier les comportements alimentaires des employés en milieu de travail : revue systématique.*

***** Statut d'emploi, environnements alimentaires résidentiels et professionnels : association avec les comportements alimentaires des femmes.*

Les résultats obtenus, sans précédent, apportent un éclairage intéressant pour adapter les campagnes et initiatives de sensibilisation à une alimentation saine au travail, au niveau du salarié mais également de l'employeur et des lieux de restauration et fournisseurs environnants. Les contraintes de temps impactant largement les comportements alimentaires des travailleurs, il serait bénéfique de mieux prendre en compte ces aléas temporels (manque de temps, pression temporelle, sentiment de rush...) dans les messages sanitaires et dans l'offre de restauration.

4. Des enseignements méthodologiques et de recherche

Comme tout projet de recherche, ces travaux ont des limites et ouvrent sur de futures investigations, nécessaires pour approfondir certains points et vérifier de nouvelles hypothèses de recherche. Constitué de trois sous-études, deux études en ligne et une étude de terrain, ce projet a permis de collecter des données inédites sur un sujet aux multiples retombées, en termes d'organisation et de bien-être au travail, de restauration collective et de santé.

L'objet de ce travail était d'étudier le comportement des salariés lors de leur pause déjeuner et en particulier le type de lieu de restauration fréquenté, en lien avec les notions de contraintes et pression temporelles, un sujet encore peu étudié. Les premiers objectifs atteints ont été d'une part de collecter des données alors inexistantes et d'autre part de développer une méthodologie et des outils pour étudier ces comportements déjeunatoires. En combinant différentes méthodes, l'approche a permis de distinguer lieu d'achat et lieu de consommation (ce qui n'avait jamais été fait), d'analyser les variations de comportement dans le temps et d'intégrer le fait que les travailleurs puissent ne pas déjeuner, la pause déjeuner servant parfois à autre chose qu'à manger. De plus, par le design des études,

le projet a également permis de distinguer les notions proches et complémentaires que sont les contraintes temporelles, les besoins en temps et la pression temporelle ainsi que leurs impacts différenciés sur les comportements déjeunatoires. Cet outil novateur a donc permis de constituer la plus importante base de données sur le déjeuner au travail en France. Il est à noter que cette méthode, développée pour des salariés travaillant à temps plein, est adaptable à d'autres populations de travailleurs et ouvre la voie à de futures études ciblées sur différentes catégories de travailleurs.

Quant aux limites de ce projet, car il y en a toujours, on en dénombre essentiellement deux :

- > l'étude sur la livraison de repas comme solution de gain de temps se base sur un design hypothétique : la volonté annoncée de payer n'est pas suivie de l'acte réel de payer. Il est possible qu'en contexte réel, les consommateurs ne paient pas le montant renseigné lors de l'étude. Notons cependant que les études montrent une tendance à sous-estimer la valeur de son temps en contexte hypothétique, et donc à payer plus en conditions réelles (contrairement aux études hypothétiques cherchant à estimer la valeur de produits) ;
- > quant à l'étude de terrain, elle a été menée dans une entreprise d'électronique employant majoritairement des cadres disposant d'une grande autonomie dans l'utilisation de leur temps et l'organisation de leur journée. Or ces deux facteurs, CSP et autonomie, impactent fortement, cela a été montré lors de ce projet, les comportements déjeunatoires. Ses résultats ne peuvent donc être généralisés à l'ensemble de la population salariée française.

Ces limites tout comme les perspectives ouvertes par ces **résultats inédits** invitent à imaginer de futures recherches sur le sujet, s'intéressant à des catégories de travailleurs spécifiques, aux nouvelles tendances d'achat et de consommation alimentaire ou conjuguant différentes approches expérimentales, observationnelles, interventionnelles, écologiques, en ligne, sur site, pour mettre en place un standard méthodologique dédié à ce thème de recherche encore sous-étudié.

Conclusion

Consacrer une thèse à l'impact des contraintes de temps sur la pause déjeuner au travail, c'est confronter deux entités que nous croyons connaître : quoi de plus quotidien, voire trivial, que de déjeuner dans le cadre de sa journée de travail ? Quant au manque de temps, le consensus veut qu'il se soit imposé à tous les étages de notre vie. Que nous soyons tous pressés, tout le temps, est généralement vu comme un état de fait qu'il n'y a pas à discuter ; quand bien même les recherches scientifiques montrent un phénomène bien plus complexe.

C'est ce que ce travail de recherche se propose de faire : interroger les présupposés qui sous-tendent le sujet et questionner ce qui paraît évident, pour appréhender les contraintes de temps et le déjeuner au travail dans toute leur complexité. J'espère avoir convaincu les lecteurs de la richesse de ces objets. À l'issue de cette recherche, et alors que le monde du travail connaît une période de transformation profonde avec la crise de la Covid-19, j'espère aussi avoir fait prendre conscience aux différents acteurs impliqués dans des programmes de promotion de la santé au travail des quelques points suivants :

La polysémie du déjeuner. Le déjeuner au travail désigne deux choses : le repas et la pause. S'ils vont souvent de pair, ce n'est pas systématique. On pense au sandwich avalé devant l'ordinateur en travaillant (repas sans pause), ou à la séance de sport (pause sans repas). Il est indispensable de prendre en compte ces deux dimensions dès lors qu'on s'intéresse à la réalité de la pause déjeuner des salariés. Le déjeuner est également pluriel dans le sens où temps personnel et temps professionnel se télescopent à ce moment de la journée. En ce sens, le poids des obligations ou activités personnelles pendant le déjeuner devrait focaliser l'attention des praticiens cherchant à favoriser une pause restauratrice chez les salariés. Cela

est plus important encore en contexte de télétravail, où le moment du déjeuner se déroule dans le cadre privé du domicile.

La diversité et la variabilité des situations. Cette recherche a montré que les environnements de choix pour l'achat du déjeuner, l'existence de contraintes de temps et l'expérience de pression temporelle variaient énormément d'une population à l'autre. Ces enseignements sont importants dans une optique de santé publique et pour se préoccuper des populations spécifiques parmi les salariés dans une logique interventionnelle en entreprise. Cette recherche souligne aussi que la situation des salariés sur un site spécifique peut être bien différente des tendances macro (contrastes entre les participants de la première et de la troisième étude). Il apparaît donc indispensable de s'attacher à diagnostiquer rigoureusement les situations sur chacun des sites d'intérêt, sans présumer de l'homogénéité des ressentis, problématiques et comportements.

Le temps comme déterminant du régime alimentaire. Cette recherche établit des liens entre les contraintes de temps, le fait d'être pressé et le type de lieu fréquenté. Au-delà de l'offre alimentaire, ces résultats doivent mettre en exergue les facteurs entrant dans la fréquentation des divers lieux de déjeuner possibles par les salariés. Les composantes matérielles, organisationnelles, managériales façonnent la perception de l'environnement de choix.

Le site, le quartier, la maison. Restauration collective et offre commerciale coexistent parfois sur un même lieu de travail ; acheter son déjeuner au supermarché est fréquent ; emporter son déjeuner de la maison est une pratique courante. Ces résultats montrent que les sources d'approvisionnement pour le déjeuner se superposent mal aux catégorisations habituelles de la restauration hors domicile. Pour les acteurs de l'alimentation au travail, prendre le salarié

comme point de départ plutôt que les catégories de marchés permet de mieux comprendre le paysage de l'alimentation au travail et son univers concurrentiel. Pour les acteurs de la santé au travail, prendre en compte la réalité des choix qui s'offrent aux salariés, et les facteurs qui interviennent dans leurs choix, peut permettre de diversifier les initiatives et de mieux répondre à leurs attentes. En particulier, les repas amenés de la maison mériteraient plus d'attention.

Cela sera peut-être le cas avec les chamboulements qu'a entraînés la crise sanitaire. Bien sûr, la soudaineté et l'ampleur de la crise ont d'abord relégué le déjeuner aux préoccupations annexes. Mais l'essor du télétravail, la fermeture soudaine des restaurants, la cohabitation entre tous les membres du foyer et la cristallisation dans le temps de la situation sont autant d'éléments qui pourraient amener, en tout cas je l'espère, les différents acteurs du monde de l'entreprise à prendre conscience que le déjeuner est une condition de travail à part entière, ainsi qu'une expression des conditions de travail des salariés. La réouverture de restaurants à destination des professionnels du BTP, les évolutions réglementaires permettant de se nourrir à son bureau, la question de l'accès aux titres-restaurants pour les salariés au télétravail laissent penser que le déjeuner est de plus en plus intégré à la réflexion des entreprises et des pouvoirs publics sur les évolutions des conditions de travail. L'enjeu est désormais de savoir si une telle implication ira dans le sens d'une meilleure prise en compte des salariés ou d'une recherche active de réduction maximale des coûts...

Camille Massey

[illegible]

Biographie

Camille Massey est titulaire d'un master professionnel en marketing et études obtenu à Sciences Po Paris, d'une maîtrise de recherche en sciences de la consommation de l'université Laval à Québec, et d'un doctorat en santé publique de Lyon 1. Comprendre les comportements humains et décrypter leurs ressorts a toujours été au cœur de son parcours, qui combine recherche et monde de l'entreprise. Elle a ainsi travaillé plusieurs années en agence de communication, notamment dans l'analyse des conversations sur les réseaux sociaux. Elle découvre l'économie comportementale au Québec. Cette branche de l'économie étudiant les influences de l'environnement sur les décisions de consommation sera le point de départ de son projet de thèse. Passionnée par les transformations du travail que connaissent nos sociétés, elle s'intéresse particulièrement aux effets de l'organisation du travail sur le bien-être et la santé des travailleurs.

Publications

Massey, C., Brémaud, D., & Saulais, L. (2021). « Sandwich or long lunch? Lack of time and attendance of food outlets by French workers ». *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 164–180. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2020-0084>

Massey, C., & Saulais, L. (2019). « French workers' lunch break: Choice environment and eating behaviors of white-collar and blue-collar workers. » *Cahiers de Nutrition et de Diététique*, 54, 146–150. <https://doi.org/10.1016/j.cnd.2019.03.005>

Saulais, L., Massey, C., Perez-Cueto, F. J. A., Appleton, K. M., Dinnella, C., Monteleone, E., ... Giboreau, A. (2019). « When are "Dish of the Day" nudges most effective to increase vegetable selection? » *Food Policy*, 85(March), 15–27. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2019.04.003>

Saulais, L., Doyon, M., & Massey, C. (2020). « Promoting more sustainable consumers decisions in foodservice settings: effectiveness of the "nudges" approach. » In A. Sharma (Ed.), *Financial Decision-Making in the Foodservice Industry: Economic Costs and Benefits* (p. 290). Oakville, ON: Apple Academic Press.

Camille Massey a réalisé ce doctorat en partenariat avec Groupe Apicil et Elior.

L'intégralité de la thèse est disponible sur le site du Centre de recherche de l'Institut Paul Bocuse :
<http://recherche.institutpaulbocuse.com>



À propos du Groupe APICIL

Le Groupe APICIL, troisième groupe français de protection sociale avec 3,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et services financiers ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 176 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 4 7 000 entreprises et 2 millions d'assurés protégés.

Avec ses membres, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins des plus généraux aux plus spécifiques (handicap, BTP...) et à toutes les étapes de leur vie.

Paritaire et mutualiste, le Groupe APICIL soutient des causes d'intérêt général et contribue ainsi à l'avancée de projets sociétaux majeurs.

www.groupe-apicil.com

À propos de l'Institut Paul Bocuse

L'Institut Paul Bocuse est un établissement d'enseignement supérieur associatif reconnu par l'État, formant les professionnels des arts culinaires, de la restauration et de l'hôtellerie.

Ouvert en 2008, le Centre de recherche a pour missions de produire, transmettre et valoriser des connaissances et savoir-faire originaux et de contribuer à l'amélioration du bien-être des populations, quels que soient l'âge et le contexte de repas ou d'accueil, en France et à l'international.

Dans une démarche pluridisciplinaire, les travaux sont dédiés à la formation doctorale, à la recherche scientifique et à l'innovation, et visent à mieux comprendre les mécanismes d'une alimentation goûteuse, saine et durable, avec un intérêt majeur sur les consommations hors domicile (école, travail, hôpital, restaurant...).

<http://recherche.institutpaulbocuse.com>

Remerciements

Nathalie Gateau, directrice des engagements sociaux et sociétaux pour le Groupe APICIL tient à remercier Camille Massey pour son travail de thèse constituant la base de ce livret ; les administrateurs du Fonds social APICIL ; Elior Entreprise pour son soutien au projet et sa contribution à la réalisation des études de terrain ; l'Institut Paul Bocuse pour l'encadrement scientifique, le laboratoire P2S et l'université Lyon 1 pour la formation doctorale ainsi que les équipes de ST Microelectronics pour leur participation aux études sur le terrain ; Catherine Foulsham pour la traduction des textes scientifiques en un livret accessible à tous.

ALIMENTATION & BIEN-ÊTRE



En collaboration avec l'Université Claude-Bernard Lyon 1 et Elior.