

SANTÉ AU TRAVAIL DES SAISONNIERS EN HÔTELLERIE-RESTAURATION : RISQUES PROFESSIONNELS, VULNÉRABILITÉS SPÉCIFIQUES ET LEVIERS D'ACTION

L'hôtellerie-restauration mobilise chaque année une main-d'œuvre saisonnière essentielle à l'activité touristique. Ces emplois cumulent fréquemment contraintes organisationnelles, sollicitations physiques, expositions multiples et risques psychosociaux. Les données disponibles objectivent ces déterminants et soulignent des fragilités d'accès au logement, aux soins et à la prévention. Cet article croise données chiffrées, analyse des situations de travail et retours d'expérience, et met en perspective les dispositifs de prévention mobilisables par les acteurs institutionnels (SPSTI, Carsat et INRS notamment).

**NICOLAS
BERTRAND**
Responsable
des projets
et des
partenariats,
Ametra06*

**JEAN
PASSERON**
Directeur
médico-
technique,
Ametra06*

**JEAN-DENIS
CLARY**
Ingénieur
conseil, Carsat
Sud-Est

*Association pour
la médecine du
travail, service de
prévention et de
santé au travail
interentreprises
(SPSTI) des Alpes-
Maritimes.

Un travail « court » aux effets durables

La saison touristique impose à de nombreux établissements de l'hôtellerie-restauration un fonctionnement en « sursis » sur une période brève. La réussite de la saison dépend alors d'une capacité à recruter rapidement, intégrer des salariés parfois très jeunes, et maintenir la qualité de service malgré des pics d'activité, un turnover élevé et des organisations parfois instables.

Du point de vue de la prévention, cette configuration concentre plusieurs difficultés :

- le temps disponible limité pour l'accueil sécurité, l'apprentissage au poste, la montée en compétences et l'organisation de visites d'embauche par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- l'hétérogénéité des profils (étudiants, travailleurs « enchaînant » les saisons, salariés en recherche d'emploi, parfois travailleurs migrants) ;
- les multiexpositions (physiques, organisationnelles, relationnelles et environnementales), avec des effets cumulatifs sur la fatigue, le sommeil, la santé et le risque d'accident.

Les travaux de l'Observatoire régional de santé (ORS) de Nouvelle-Aquitaine (enquête 2018-2019) fournissent un éclairage robuste sur les conditions de vie et de travail des saisonniers, dont une part importante exerce en hôtellerie-restauration [1].

Ces résultats, bien que régionaux, constituent une base utile pour discuter des situations rencontrées dans d'autres territoires touristiques. Cette enquête rappelle toutefois une limite majeure : l'autoquestionnaire exclut largement les saisonniers ne maîtrisant pas le français écrit, ce qui conduit à une sous-représentation des travailleurs étrangers (environ 3 % dans l'échantillon), alors même qu'ils peuvent être plus vulnérables vis-à-vis de certains risques.

Caractéristiques des emplois saisonniers et profils des travailleurs en hôtellerie-restauration

Une place centrale du travail saisonnier dans le secteur de l'hébergement-restauration

D'après une étude de l'Insee menée en 2022 en Occitanie, l'emploi saisonnier représenterait plus de 35 % des heures travaillées dans le secteur et plus de 25 % du nombre de postes [2].

Dans l'enquête de l'ORS de Nouvelle-Aquitaine, l'hébergement-restauration représente l'un des principaux secteurs d'emploi saisonnier : en effet, 537 répondants y travaillent au moment de l'enquête (sur un total de 1 602). Le secteur se caractérise par une proportion élevée de femmes (60,5 %) et une part importante de jeunes (environ 40 % ont moins de 25 ans dans ce secteur, selon les croisements présentés) [1].





Des trajectoires hétérogènes, souvent marquées par la précarité

Les profils déclarés dans l'enquête distinguent notamment : étudiants/en formation, saisonniers « professionnels » enchaînant les saisons, personnes en recherche d'emploi ou occupant d'autres emplois hors saison.

Au-delà des statuts, la précarité sociale constitue un déterminant majeur : dans le secteur de l'hôtellerie – restauration, la part de saisonniers en situation de précarité au sens du score « Épices¹ » est élevée (55,3 %) [2-3]. Cette précarité se combine à des contraintes de vie pendant la saison : 57,6 % des saisonniers du secteur hôtellerie-restauration déclarent vivre hors de leur résidence principale, et 16,3 % rapportent des difficultés à trouver un logement.

Ces facteurs (logement, mobilité, isolement social) ne relèvent pas uniquement de la « sphère privée » : ils influencent directement la récupération, la disponibilité au travail, l'absentéisme et, *in fine*, la sécurité.

Intégration et formation : un enjeu clé mais contraint

Dans l'ensemble de l'échantillon étudié par l'ORS, 40 % des saisonniers déclarent avoir été formés au poste occupé, ce qui souligne l'enjeu de systématiser cette formation « au plus près » du poste, particulièrement lorsque l'activité exige des gestes sûrs, rapides et répétés.

Principaux risques professionnels en hôtellerie-restauration saisonnière

Contraintes organisationnelles et physiques : la fatigue comme signal faible

Les données de l'ORS [1] objectivent des contraintes particulièrement marquées en hôtellerie-restauration :

- 38,6 % des saisonniers du secteur déclarent travailler plus de 35 heures par semaine ;
- 52,4 % déclarent ne pas bénéficier de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- le travail est jugé « fatigant nerveusement » par 32,9 % et « fatigant physiquement » par 54,2 %.

Ces résultats sont également confirmés par un « baromètre de perception des risques » spécifique au secteur de l'hôtellerie-restauration élaboré par la Caisse régionale de retraite et de la santé au travail (Carsat) du Sud-Est sur 2021 et 2022 dans le cadre de travaux du comité technique régional n° 3 (CTR3). Les salariés de l'hôtellerie-restauration y déclarent en première cause de risques les cadences et les effectifs réduits.

Ces résultats font écho aux réalités de terrain : amplitudes longues, coupures, travail en soirée et le week-end, pics d'activité (météo, affluence), sous-effectifs. En prévention, la fatigue doit être considérée comme un indicateur précoce : elle augmente la probabilité d'erreurs, d'accidents (glissades, chutes, coupures, brûlures), de tensions interpersonnelles et de dégradation de la relation client. Sur le plan biomécanique, les contraintes déclarées sont très élevées :

- une station debout prolongée pour 80 % ;
- des déplacements à pied importants pour 57,4 % ;
- des gestes répétitifs pour 80,3 % ;
- des postures contraignantes pour 65,5 % ;
- le port de charges lourdes pour 63,2 %.

Ces contraintes recouvrent des situations typiques : service en salle et en terrasse (port de plateaux, torsions, station debout), cuisine (gestes répétitifs, manutention de bacs, postures penchées), plonge (microgestes, exposition à l'humidité), étages (pousser-tirer de chariots, manutention de linge,

lits), logistique (réception de marchandises). Pour les saisonniers, l'apprentissage tardif des « gestes efficaces » et l'absence de marges de manœuvre organisationnelles (temps, effectifs, matériel) augmentent le risque de troubles musculosquelettiques (TMS) et d'accidents.

Risques psychosociaux : pression temporelle, relation clientèle, violences sexistes et sexuelles et précarité

Dans ce secteur, l'ORS relève une pression psychologique déclarée par 19,7 % des saisonniers, et un contact avec le public très fréquent (81 %) [1].

L'enquête met également en évidence que les niveaux de stress sont plus élevés chez les saisonniers les plus précaires, et que, pour la vie professionnelle, le secteur hôtellerie-restauration se singularise avec environ 10 % de niveaux de stress élevés.

La relation de service est un facteur ambivalent : source de reconnaissance mais aussi d'exposition aux incivilités, aux conflits et, parfois, à des comportements violents ou sexistes. L'intensité de travail et la dépendance à l'activité touristique amplifient cette pression : « *tenir le service* » prime, parfois au détriment du collectif de travail, des pauses, de l'entraide et de la régulation managériale.

Dans le « baromètre de perception des risques » de la Carsat Sud-Est (2021-2022), le comportement des clients était cité chez 27 % des répondants comme un facteur de risque.

Par ailleurs, l'Ametra06 a collaboré avec Marie Boustani dans le cadre de sa thèse de médecine du travail, consacrée à l'étude des violences sexuelles et sexistes subies par les personnels d'étage dans le secteur hôtelier [3]. Ce travail met en évidence que, parmi les 46 personnes interrogées, 60,8 % déclaraient avoir déjà été exposées à des situations de violences sexuelles et des comportements sexistes au travail, que ce soit dans leur emploi actuel ou lors d'un emploi antérieur. L'enquête quantitative menée auprès des salariés a été complétée par des entretiens qualitatifs avec des managers du secteur et montre une réelle prise de conscience de l'encadrement, avec un engagement unanime des employeurs en faveur de la sécurité de leurs employés.

Expositions spécifiques et multiexpositions : produits, bruit, transport, travail en extérieur, fortes chaleurs...

Les expositions professionnelles rapportées en hôtellerie-restauration dans l'enquête de l'ORS sont notables :

- l'exposition à des produits chimiques pour 40,7 % ;
- la gêne sonore pour 27,4 %² (23 % confirmés dans le « baromètre de perception des risques » de la Carsat Sud-Est 2021-2022) ;

- des températures extrêmes pour 44,5 %³ ;
- un travail en environnement extérieur pour 45,9 %, avec des expositions possibles aux rayonnements ultraviolets (UV) solaires et aux contraintes d'origine climatiques : pluies, chaleur, etc.⁴

Ces expositions s'additionnent aux contraintes physiques et organisationnelles, configurant des « cocktails de risques » :

- chaleur plus cadence plus clientèle ;
- bruit plus stress plus fatigue ;
- produits de nettoyage plus peau humide plus microtraumatismes.

Par ailleurs, le risque d'accident de trajet est important. Il est d'autant plus préoccupant qu'il est amplifié par les facteurs de risques déjà mentionnés (fatigue, pratiques addictives, horaires décalés...). Ce risque est particulièrement accentué chez les saisonniers précaires par un usage accru de deux roues et des lieux d'habitation éloignés des zones touristiques pour des raisons de coût.

UV solaires, un risque sous-estimé en zone littorale

Sur la Côte d'Azur, la restauration en extérieur (terrasses, plages privées, établissements en front de mer) conduit à des expositions significatives aux UV. Une étude spécifique conduite à Cannes par l'Ametra06 (questionnaire porté lors des visites par les médecins et infirmiers jusqu'en juin 2024) a inclus 124 salariés saisonniers : 110 salariés sur 124 sont exposés pendant la période la plus critique de la journée (entre 11 heures et 16 heures). L'étude met aussi en évidence des marges de progression sur les moyens de protection : seuls 46 salariés sur 118 déclarent la mise à disposition d'EPI par l'employeur, tandis que 97 sur 118 rapportent des restrictions vestimentaires (interdisant notamment le port de chapeaux/casquettes ou de lunettes de soleil).

La prévention vis-à-vis de l'exposition aux UV solaires ne peut pas reposer uniquement sur la crème solaire. L'organisation (horaires, rotation des postes, zones d'ombre), les moyens collectifs (ombrage, parasols adaptés), les règles d'habillement compatibles avec la protection (manches, couvre-chef) et l'accès à l'eau pendant les pauses sont des mesures de prévention plus robustes, notamment pour des saisonniers soumis à des objectifs de service et à des codes vestimentaires. L'enjeu sanitaire est majeur : une méta-analyse de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) (2021) estime un risque relatif d'environ 1,60 pour le cancer cutané non mélanome chez les travailleurs exposés aux UV solaires [4]. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été saisie de ce sujet et



la question de la création d'un nouveau tableau de maladies professionnelles portant sur les cancers de la peau en lien avec les expositions solaires se pose pour les partenaires sociaux.

Santé perçue, comportements à risque, addictions et accès aux soins

L'enquête de l'ORS rapporte une santé perçue globalement bonne dans une population jeune, mais met en évidence des comportements et déterminants de vulnérabilité. L'accès au suivi de santé et à la prévention est également un sujet : la difficulté à accéder à une offre médicale de ville en pénurie ou hors médecin traitant durant la saison est rapportée par les saisonniers sur le terrain.

Face aux contraintes physiques et aux rythmes de travail, à la fatigue accumulée dans la saison et à un environnement de travail parfois festif, les pratiques addictives (alcool, drogues, médicaments psychotropes, protoxyde d'azote...) sont un véritable enjeu de prévention dans ce secteur.

Dispositifs et actions de prévention : rôle des SPSTI, apports de la Carsat

Le rôle structurant des SPSTI : agir avant, pendant et après la saison

Les SPSTI sont des acteurs clés pour :

- accompagner l'évaluation des risques (DUERP) et la mise en œuvre de plans d'action de prévention;
- aider les employeurs sur l'accueil sécurité, l'information et la formation, l'adaptation des postes;
- organiser la prévention primaire, y compris *via* des actions collectives, des campagnes ciblées et des actions en milieu de travail.

Dans les TPE/PME, très représentées en hôtellerie-restauration, l'accès à des outils simples est déterminant. La méthodologie OIRA, développée par l'INRS [5], répond parfaitement à ce besoin et est intégrée dans l'outil monDUERP.fr [6], mobilisable pour structurer l'évaluation des risques, accompagner l'employeur dans la réalisation du DUERP et rédiger dans le même temps la fiche d'entreprise par le SPSTI.

Les contenus TutoPrév (supports de formation proposés par l'INRS) conviennent eux aussi parfaitement au besoin d'outils simples pour mettre en situations concrètes les saisonniers du secteur et les sensibiliser aux risques de leur métier [7].

Ametra06 : les actions de formation et de prévention « saisonniers »

Le SPSTI Ametra06 a développé depuis 2023 des « actions de formation et de prévention (AFP) » dédiées spécialement aux saisonniers. Ces actions peuvent, dans les conditions prévues par le Code du travail, se substituer aux visites d'information et de prévention (VIP) pour certains salariés sai-

sonniers (notamment les CDD saisonniers inférieurs à 45 jours, ou supérieurs à 45 jours sans affectation à un poste à risques particuliers).

Le dispositif est pensé pour être opérationnel : formation d'environ une heure, délivrance d'une attestation valable deux ans pour un même poste de travail, possibilité de modalités à distance pour former les salariés en cours de saison, ou pour faciliter la logistique de formation, et orientation vers une visite médicale lorsqu'elle est nécessaire (notamment en cas de compréhension insuffisante du français ou de situation individuelle de santé particulière nécessitant un avis médical).

Le contenu couvre des thèmes très concrets : accidents du travail, addictions, risque routier, maintenance, ainsi que des risques spécifiques (coup de chaleur, UV, etc.) et les conduites à tenir en cas d'accident. Chaque session et ses contenus sont adaptés en fonction des postes de travail des apprenants. Depuis 2022, ce dispositif monte en puissance :

- 1 113 saisonniers formés en 2022;
- 1 722 saisonniers formés en 2023;
- 2 264 saisonniers formés en 2024;
- 2 336 saisonniers formés en 2025.

Cette dynamique témoigne d'une réelle capacité à toucher un public qui, par définition, est difficile à stabiliser et à suivre dans la durée.

Rôle des Carsat : appui technique, dynamique sectorielle et aide au financement

En complémentarité avec l'INRS (production de connaissances, outils, méthodes) et les SPSTI (actions de proximité), les Carsat contribuent à la prévention en entreprise par l'accompagnement, le conseil, l'animation de démarches sectorielles et la diffusion de solutions techniques.

Dans le secteur hôtellerie-restauration, la Carsat Sud-Est, en lien avec l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) et des hôteliers de la Côte d'Azur et de Corse, a organisé cinq ateliers (à Toulon, Marseille, Nice, Ajaccio et Porto-Vecchio) visant à favoriser l'échange de pratiques et à tester des équipements de prévention dans des hôtels, avec des fournisseurs (Cf. Encadré).

La Carsat Sud-Est (et le réseau Assurance maladie –Risques professionnels (AM-RP)⁵, dans l'ensemble des régions et territoires), peut accompagner les établissements qui investissent dans la prévention, en mobilisant des aides financières adaptées à la taille de l'entreprise.

Ces subventions mobilisées en faveur de la prévention des risques peuvent notamment contribuer au financement de diagnostics, de formations, d'équipements plus sûrs, d'aménagements de postes et de prestations de conseil, en lien avec les principaux risques du secteur : TMS, chutes, risques chimiques ou encore psychosociaux.

Pour les TPE, la demande est réalisée en ligne *via* le compte entreprise (www.net-entreprises.fr) et, lorsque la branche est couverte par une convention nationale d'objectifs (CNO), un contrat de prévention peut également soutenir un projet global d'amélioration des conditions de travail. Ces dispositifs d'aides financières permettent une participation à hauteur de 30 % à 70 % du montant de l'achat.

Perspectives et leviers d'amélioration : rendre la prévention « saison compatible »

L'enjeu n'est pas de « faire plus », mais de faire « juste, tôt et adapté au contexte de l'entreprise ». Plusieurs leviers d'actions se dégagent.

Préparer la saison :

prévention en amont du recrutement

- Intégrer dès le recrutement des informations réalistes sur les risques du métier et les bonnes pratiques de prévention. Un dialogue étroit entre le SPSTI et l'employeur est nécessaire pour construire une véritable culture de prévention.
- Planifier en amont de la saison avec les services ressources humaines des entreprises l'accueil sécurité et les actions de formation et de prévention (AFP) pour agir dès la prise de poste des saisonniers.
- Anticiper la disponibilité des matériels et des équipements de travail et/ou de protection individuelle adaptés aux postes (chariots, outils adaptés, EPI : chaussures antidérapantes, gants adaptés, équipements contre les UV, etc.), en conseillant et en vérifiant sur le terrain la disponibilité de solutions adaptées aux risques.

Organiser l'apprentissage : tutorat court, gestes essentiels, règles de sécurité et utilisation des dispositifs de prévention présents dans l'entreprise

Compte tenu de la faiblesse de la perception des risques trop souvent observée chez certains saisonniers, la priorité opérationnelle est d'identifier les situations de travail à forts enjeux (manutention, couteaux, plonge, glissades, brûlures, produits chimiques) et de sécuriser leur apprentissage. Une articulation des actions de sensibilisation avec les conclusions et recommandations issues des accompagnements à la rédaction des DUERP et des « fiches d'entreprises » des SPSTI est nécessaire.

Agir sur les déterminants de la fatigue

Les chiffres sur les heures et le repos invitent à traiter la fatigue comme un risque à part entière dans ce secteur, *via* notamment :

- les rotations et micropauses organisées;
- la gestion des pics d'activité (renfort, simplification temporaire, priorisation);

ENCADRÉ

UNE JOURNÉE « AIDES TECHNIQUES EN HÔTELLERIE » DE LA CARSAT SUD-EST : DE LA SOLUTION TECHNIQUE À L'APPROPRIATION

Les retours de terrain montrent que les aides techniques (matériels de manutention, chariots, dispositifs limitant les postures contraintes, organisation des circuits linge/déchets, etc.) peuvent réduire significativement la charge physique..., à condition d'être réellement appropriées.

En 2024, une journée dédiée aux aides techniques en hôtellerie a réuni environ 60 participants (préventeurs, employeurs, partenaires, fournisseurs). Elle a permis :

- de confronter les solutions techniques aux contraintes réelles (espaces exigus, cadences, exigences de qualité);
- d'identifier les conditions de réussite (choix du matériel avec les utilisateurs, maintenance, formation courte aux gestes, règles d'usage, intégration dans l'organisation);
- d'insister sur un point récurrent : l'efficacité d'une aide technique dépend autant du collectif de travail et des règles d'organisation que du matériel lui-même.

- la maîtrise des amplitudes des temps de travail et des temps de récupération, autant que possible;
- la sensibilisation aux bonnes pratiques d'hygiène alimentaire, de repos, et aux risques spécifiques des addictions.

Prévenir le risque UV : hiérarchie des mesures et accompagnement de terrain

Au vu des expositions en restauration extérieure, la stratégie doit combiner :

- les mesures de prévention collective (ombrage, zones de pause à l'ombre, eau accessible);
- les mesures organisationnelles (rotation terrasse/intérieur, report des tâches longues aux heures de moins fort ensoleillement quand cela est possible);
- le port d'EPI adaptés (couvre-chefs, lunettes, vêtements couvrants compatibles avec les codes et tenues imposés pour le service, baume ou crème de protection solaire en complément).

Capitaliser les outils : démarches de fiche d'entreprise, DUERP « intégré » et actions de sensibilisation « packagées »

Pour les petites structures, la démarche doit rester accessible : utilisation d'outils OiRA et/ou « MonDUERP.fr » pour structurer l'évaluation [5,6]; actions collectives sectorielles (avec les Carsat, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités : Dreetts, et les SPSTI) pour sensibiliser les employeurs aux enjeux; et dispositifs « clés en main » comme les AFP, pour sensibiliser et diffuser rapidement des messages de prévention essentiels auprès des saisonniers.



Agir en synergie : le CPOM, cadre commun pour l'action du SPSTI, de la Carsat et de la Dreets

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), signés entre les organismes locaux concernés par la prévention des risques professionnels (Dreets, Carsat et SPSTI), offrent une opportunité réelle de renforcer la synergie des différents acteurs de la prévention sur les territoires.

Le CPOM de l'Ametra06 pour les années 2025-2029 comporte un volet optionnel dédié à la prévention des expositions aux UV solaires et vise à impliquer et renforcer la synergie entre l'Ametra06, la Carsat et la Dreets dans la prévention des cancers cutanés liés aux UV. Plusieurs volets opérationnels sont en préparation :

- une étude d'exposition des saisonniers par questionnaire et une campagne de mesurage UV;
- des actions de sensibilisation spécifiques auprès des employeurs et des salariés;
- l'accompagnement et le conseil en prévention pour évaluer les risques, planifier et mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Conclusion

Le travail saisonnier en hôtellerie-restauration constitue un concentré de contraintes : intensité, horaires, charges physiques, relation clientèle, expositions multiples. Les données de l'ORS de Nouvelle-Aquitaine et le baromètre de Provence-Alpes-Côte d'Azur (Carsat Sud-Est/CTR 3) objectivent l'ampleur des contraintes (station debout, gestes répétitifs, charges, fatigue) et la prégnance de déterminants sociaux (précarité, logement, accès à la prévention).

Dans les zones touristiques littorales, la prévention doit intégrer des expositions spécifiques telles que celle aux rayonnements UV solaires, encore insuffisamment traduite en mesures collectives et

organisationnelles dans certaines activités de restauration extérieure.

Face à ces enjeux, la prévention « saison compatible » repose sur trois piliers :

- anticiper : préparer la saison, organiser l'accueil, sécuriser la montée en compétences;
- outiller : outils pour un DUERP pragmatique, solutions techniques appropriées, dispositifs courts de formation;
- coordonner les actions des SPSTI, Carsat et Dreets, en s'appuyant sur des cadres structurants comme les CPOM; et sur des actions de terrain éprouvées, à l'image de l'AFP dédiée aux saisonniers, déployée par l'Ametra06, ou des journées sectorielles organisées par la Carsat. ●

1. L'acronyme « Épices » (Évaluation de la précarité et des inégalités de santé dans les centres d'exams de santé) désigne un indicateur individuel de précarité qui prend en compte le caractère multidimensionnel de la précarité. L'intérêt principal du score Épices consiste à appréhender des populations qui tout en échappant aux indicateurs administratifs traditionnels de précarité présentent les mêmes risques en matière de santé.

2. Cette exposition est évaluée par questionnaire porté. Il n'est pas précisé autre chose que « Gène sonore ». Il est à noter que ce champ est différencié de Bruit > 80 dB (bruit gênant empêchant la conversation, correspondant au bruit de la circulation en ville).

3. La question exacte posée est : « températures extrêmes (chaleur ou froid intenses) ». La notion de températures extrêmes n'est pas précisée dans la réglementation; en général, sont considérées comme telles celles au-delà de 30 °C, ou en dessous de 5 °C.

4. Les fortes chaleurs et les pluies augmentent notamment les probabilités d'exposition aux chutes de plain-pied (entre autres risques).

5. Le réseau AM-RP comprend : la Direction des risques professionnels (DRP) de la Cnam; les services ou départements Prévention des Carsat/Cramif/CGSS; l'INRS et Eurogip.

BIBLIOGRAPHIE

[1] ORS DE NOUVELLE-AQUITAINE – Les travailleurs saisonniers de Nouvelle-Aquitaine. Santé, conditions de vie et de travail. Rapport n° 94, septembre 2020. Accessible sur : https://www.ors-na.org/wp-content/uploads/2020/11/94.Saisonnierc_2020.pdf

[2] INSEE – L'emploi saisonnier : une ressource importante pour l'économie d'Occitanie. Rapport n° 121, septembre 2022. Accessible sur : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6530526/lm_ina_121.pdf

[3] BOUSTANI M. – Violences sexuelles et sexistes chez les personnels d'étage du secteur hôtelier de la part des clients, dans le

département des Alpes-Maritimes. Étude de prévalence et des facteurs de risque. Thèse de médecine, Université Nice – Côte d'Azur, 2026.

[4] OMS/OIT – The effect of occupational exposure to solar ultraviolet radiation on malignant skin melanoma and non-melanoma skin cancer: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2021. Accessible sur : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040830>

[5] INRS/ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS – Outil d'évaluation des risques professionnels - Hôtels, cafés,

restaurants (OIRA). 2021. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil81>

[6] AMETRA06 / INRS – Outil monDUERP.fr : plateforme d'accompagnement à la réalisation de la fiche d'entreprise et du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Accessible sur : <https://monduerp.fr>

[7] INRS/ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS – TutoPrév' Interactif – Hôtellerie-Restauration (version interactive), 2023. Accessible sur : <https://ressources.inrs.fr/tutoprev/content/Hotellerie-Restauration/story.html>