



OBSERVATOIRE des MÉTIERS
de l'alimentation en détail

FICHE TENDANCE

MUTATION DU RAPPORT AU TRAVAIL

Quand la QVCT redéfinit l'attractivité des métiers



CE QUE MONTRE L'ÉTUDE

Un rapport au travail en recomposition, particulièrement chez les jeunes salariés

L'étude met en évidence une mutation profonde du rapport au travail dans les entreprises de l'alimentation en détail, mutation qui traverse l'ensemble des six branches observées.

Cette évolution est étroitement liée à la démographie du secteur, marquée par une forte présence de salariés jeunes :

45 %

des actifs ont

moins de 30 ans

1 salarié sur 2

est **entré** dans le métier par la **voie scolaire** ou **l'apprentissage**

Métiers

perçus comme **porteurs de sens**

Valorisation du savoir-faire, fierté du produit, utilité sociale des commerces de proximité.

L'étude montre que l'attachement au métier ne suffit plus à accepter durablement des conditions de travail jugées trop exigeantes.

Les résultats convergents de l'enquête et des immersions indiquent que le rapport au travail ne repose plus uniquement sur une logique de vocation ou de passion, mais sur un **équilibre entre engagement professionnel et soutenabilité individuelle**.

Ce déplacement apparaît clairement dans les attentes exprimées par les salariés, notamment les plus jeunes, qui interrogent plus fortement :

- La prévisibilité des horaires
- L'intensité quotidienne du travail
- La reconnaissance du travail accompli
- Et la possibilité de se projeter dans le métier au-delà des premières années

PAROLES DE PROFESSIONNELS



« *Le métier est beau, mais le rythme est rude. Si on ne peut pas souffler un peu, ça devient compliqué* »

Salarié, immersion pâtisserie

CE QUE LES ENTREPRISES FONT DÉJÀ

Des leviers d'attractivité fondés sur l'ambiance et le métier

Les immersions menées dans les entreprises mettent en lumière une transformation du compromis implicite qui liait historiquement salariés et employeurs. Là où l'entrée dans le métier supposait une acceptation tacite des contraintes (horaires tôt le matin, pics d'activité, pénibilité physique), les salariés expriment désormais plus explicitement la nécessité de « **tenir dans la durée** ». Plusieurs situations observées illustrent ce basculement : jeunes salariés en production qui, après quelques mois, questionnent la répétition des prises de poste très matinales ; apprentis motivés par le métier mais surpris par l'intensité des périodes de pointe ; reconvertis attirés par l'artisanat mais confrontés à une réalité plus exigeante que prévu.



« Ce que j'aime ici, c'est l'équipe et le fait de bien faire les choses. »

Salarié, immersion boulangerie

CE QUE LES ENTREPRISES FONT DÉJÀ

Dans ce contexte, le rapport au travail se construit moins sur la capacité à « encaisser » que sur la qualité de l'organisation quotidienne : visibilité sur les plannings, soutien de l'encadrement, ambiance d'équipe, sentiment de justice dans la répartition des contraintes.

Les entreprises mobilisent déjà plusieurs registres pour attirer et retenir les salariés. Les immersions montrent une attention forte portée à l'ambiance de travail, à la convivialité des équipes et à la valorisation du savoir-faire.

Ces éléments sont régulièrement cités par les salariés comme des motifs d'attachement au métier.

Toutefois, ces leviers restent majoritairement immatériels. Ils peinent à compenser, à eux seuls, les contraintes liées aux horaires atypiques, à l'intensité des périodes de pointe ou à la pénibilité physique.

CE QUE CELA DIT SUR LA PRATIQUE DES ENTREPRISES ET L'IMPACT SUR LA QVCT

Un décalage croissant entre sens du métier et conditions d'exercice

L'étude montre que la question de l'attractivité ne peut plus être dissociée de celle de la QVCT, entendue ici comme la capacité de l'organisation à rendre le travail soutenable. Les écarts observés entre l'image positive des métiers et les difficultés de fidélisation (**turnover déclaré par près de 90 % des employeurs**) révèlent une transformation des critères d'engagement.

L'attractivité ne repose plus uniquement sur le contenu du métier ou la relation au produit, mais sur :

- La manière dont les contraintes sont régulées
- La reconnaissance du travail réalisé
- La qualité du collectif
- Et la capacité à anticiper plutôt qu'à subir

Lorsque ces dimensions font défaut, le rapport met en évidence des ruptures précoces, notamment en début de parcours, qui ne traduisent pas un rejet du métier en tant que tel, mais un désajustement entre attentes professionnelles et conditions d'exercice réelles.

CE QUE LES ENTREPRISES PEUVENT FAIRE

Faire de l'organisation du travail un levier d'attractivité durable

Cette mutation du rapport au travail s'inscrit dans un mouvement de fond, renforcé par la concurrence accrue entre secteurs sur le marché de l'emploi, l'élévation des attentes en matière de qualité de vie et la difficulté à recruter. Elle concerne l'ensemble des branches et ne se limite pas à une génération ou à un métier spécifique.

L'étude montre ainsi que l'attractivité des métiers de l'alimentation en détail est désormais durablement conditionnée par la qualité du travail réel et par la capacité des organisations à offrir un cadre soutenable. Ce déplacement constitue une tendance structurante, appelée à s'amplifier, et qui reconfigure en profondeur les liens entre engagement, fidélisation et QVCT.

