



OBSERVATOIRE des MÉTIERS
de l'alimentation en détail

ÉTUDE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)



Une étude nationale, transversale et de terrain

6 branches professionnelles

Boulangerie-Pâtisserie

Charcuterie-Traiteur

Pâtisserie-Glacierie

Boucherie

Confiserie-Chocolaterie

Poissonnerie

Immersion dans 14 entreprises



Près de **100 professionnels**
rencontrés sur le terrain

Une **enquête quantitative** :
257 répondants



Une approche QVCT
fondée sur le travail réel

« L'ancrage terrain permet de comprendre ce qui se joue vraiment
dans le quotidien de travail. »



Entreprises de l'alimentation en détail, un tissu économique très majoritairement composé de TPE

85 695

entreprises
dans les 6
branches

82 %

Des structures de
**moins de 10
salariés**

7,8

salariés en
moyenne par
entreprise

Des organisations agiles mais fragiles, fortement dépendantes de quelques personnes clés



Des tensions RH structurelles



29 %

des entreprises
ont des besoins
de recrutement



2,1

recrutements
souhaités, en
moyenne



85 %

des employeurs
rencontrent des
difficultés à recruter



20 %

de contrats courts
(intérim, extras)



19 %

de temps partiel



Les femmes deux
fois plus
nombreuses en
temps partiel



Des conditions de travail exigeantes



93 %

des salariés sont
ouvriers ou employés



**Pénibilité physique
structurelle**

(gestes répétitifs, station
debout, froid/chaud)



Horaires atypiques

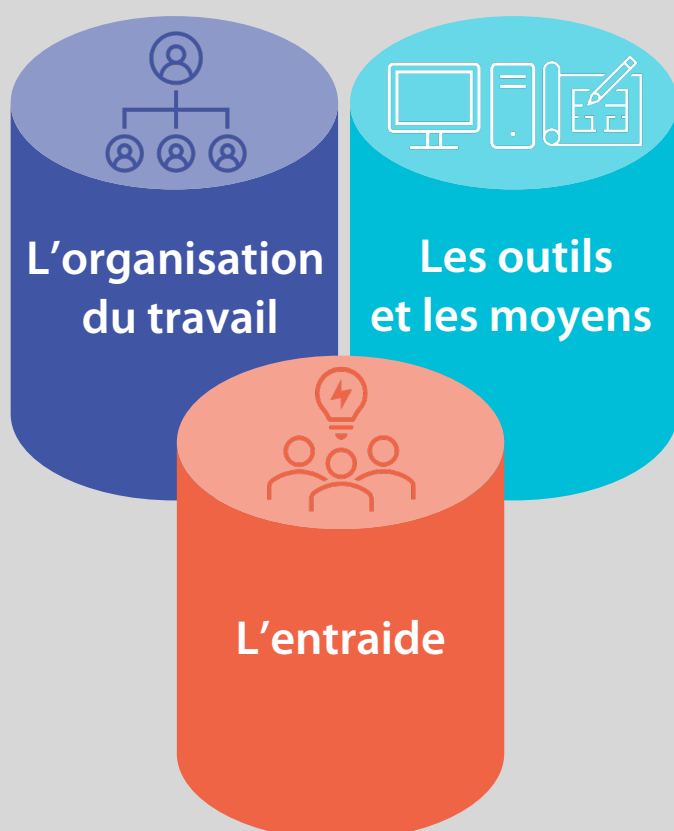
prises de poste matinales,
week-end, amplitudes longues

Forte intensité du travail,
accentuée par la relation
client et la saisonnalité

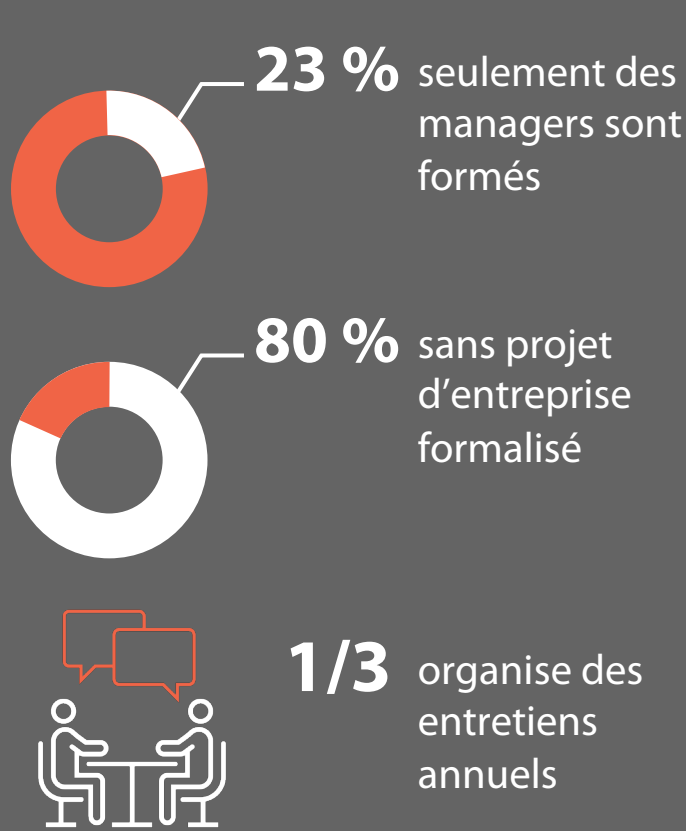
« Une absence ou un pic d'activité peut désorganiser toute la journée. »

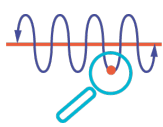
Une QVCT appréhendée de manière très opérationnelle

Les employeurs déclarent
surtout agir sur :



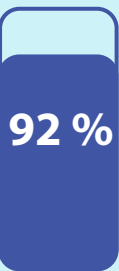
Les entreprises ont une faible
structuration managériale :



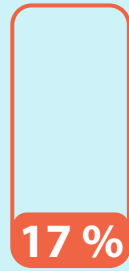


7 tendances QVCT majeures

1 ATTRACTIVITÉ FRAGILISÉE DES MÉTIERS

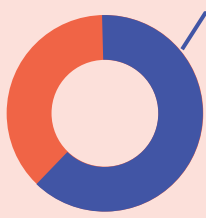


des employeurs
en difficulté de
recrutement



des salariés estiment
leur métier reconnu
et valorisé

2 PARENTALITÉ, PREMIÈRE CONTRAINTE PERSONNELLE



66 %
des salariés citent
la parentalité

6,5 %

Aide handicap

6,5 %

Soutien familial

« Horaires adaptés pour récupérer les enfants à l'école. »

3 ALLONGEMENT DES CARRIÈRES ET USURE

Peu de dispositifs
d'aménagement de fin
de carrière



44,8 %
des entreprises ont déjà été
confrontées à une situation
de fragilité d'un salarié

4 ENCADRANTS AU CŒUR DE LA RÉGULATION

Rôle clé dans
l'organisation
quotidienne



Mais manque de temps,
de formation et d'outils

5 QVCT EN CONTEXTE D'ALÉAS PERMANENTS



Près de 6 entreprises
sur 10 concernées par
la saisonnalité

L'absorption des aléas
repose surtout sur la
polyvalence et l'entraide



6 RELATION CLIENT ET CHARGE MENTALE

Travail interrompu, vigilance constante

Charge émotionnelle rarement reconnue comme telle

7 TRANSITIONS VÉCUES SURTOUT COMME MATÉRIELLES

70 %

nouvelles
machines

45 %

nouveaux
logiciels

44 %

transition
écologique

8 %

seulement :
intégration
de l'IA

Les changements sont souvent peu reliés au travail réel



Perception et leviers

Pour les employeurs, la QVCT évoque d'abord :

Bien-être et
ambiance d'équipe

Équilibre vie pro /
vie perso

Conditions
matérielles

55,2 % seulement jugent prioritaire l'articulation vie pro / vie perso
(plus faible consensus parmi les dimensions QVCT)

5 préconisations – 11 pistes d'actions

1. Structurer l'organisation sans rigidifier

2. Réduire la pénibilité et préserver la santé

3. Rendre soutenables les rythmes et horaires

4. Professionnaliser le management

5. Accompagner les transitions avec les salariés



11 fiches-actions opérationnelles déployables dans les TPE :
téléchargeables sur

[Études et publications- Observatoire des Métiers de l'alimentation](#)

