

# Comment favoriser le bien-vivre au travail en arboriculture ?

## 1 Pourquoi cette étude ?

- Risques psychosociaux = priorité nationale MSA
- Peu de données existantes sur les facteurs de bien-être au travail dans la filière arboricole tant pour les salariés (avec une majorité de saisonniers étrangers) que pour les exploitants

**Objectif final :**  
recenser les pratiques favorisant le bien-être au travail

## Modalités de l'étude

### Choix de la population interrogée :

- entreprises arboricoles du Tarn-et-Garonne identifiées par les auteurs comme évoluant dans un climat social positif
- de surfaces cultivées différentes
- de cultures fruitières différentes
- avec présence ou non de salariés permanents

### Méthodes de recueil :

- un **entretien individuel semi-directif** avec **15 employeurs** sur les thèmes suivants : recrutement, accueil, formation, organisation matérielle, organisation du travail en équipe, relations au travail, évaluation du travail

« Selon votre représentation, qu'est-ce qui dans l'organisation de votre entreprise favorise à la fois le bien-être de vos salariés et le vôtre ? »

- **50 salariés interrogés** individuellement par le médecin de santé au travail sur les trois facteurs favorisant leur bien-être au travail et les trois facteurs qui l'amélioreraient

## 2 Résultats

### Reconnaissance ?

Reconnaissance envers les salariés
Fidélisation

### Contenu du travail ?

Accueil	Objectifs du travail	Rythme de travail
Temps de travail	Exposition aux risques professionnels	Intérêt et motivation au travail

### Sécurité de l'emploi et du travail ?

Soutien de l'exploitant	Vision de l'avenir de l'exploitant
-------------------------	------------------------------------

## Facteurs de protection

	Pratiques majoritaires	Pratiques à développer
<b>Contenu du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formation au poste de travail avec démonstration et tutorat</li> <li>• définition et explication des objectifs qualitatifs et quantitatifs</li> <li>• vérification et entretien du matériel transport en sécurité aux parcelles</li> <li>• pauses à l'initiative du salarié et systématiques au poste contraint par la machine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fourniture d'Équipement de Protection Individuelle</li> <li>• prise en compte de l'intérêt du travail des salariés</li> </ul>
<b>Organisation du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• précision de l'organigramme</li> <li>• organisation équitable du travail et personnalisée au besoin</li> <li>• participation aux décisions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• système de communication ascendante</li> <li>• anticipation et explication du changement</li> <li>• délégation de tâches (exploitant), autonomie flexibilité pour RV privé</li> <li>• participation aux décisions et briefing</li> </ul>
<b>Rapports sociaux et relations au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• disponibilité et soutien de la hiérarchie</li> <li>• convivialité, incitation à l'entraide, valeurs humaines partagées</li> <li>• recadrage individuel si besoin</li> <li>• régularité du paiement du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• intérêt d'un entretien bilan en fin de contrat</li> </ul>
<b>Reconnaissance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelle et collective</li> <li>• utilité de divers soutiens pour l'exploitant</li> </ul>	
<b>Sécurité de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mise en place de moyens de fidélisation</li> </ul>	

### Organisation du travail ?

Organigramme	Répartition des tâches	Gestion des absences de salariés	Gestion des absences de l'employeur
Gestion des changements de priorité et adaptation des horaires	Autonomie, participation aux décisions	Délégation	Communication et circulation de l'information

### Rapports sociaux et relations au travail ?

Relations avec l'employeur	Relations entre collègues
----------------------------	---------------------------

## 3 Discussion

1/ Autour de **la perception partagée des facteurs de bien-être** entre salariés et employeurs sur :

### les valeurs humaines

l'ambiance de travail

l'entretien régulier du matériel

la régularité du paiement et le montant du salaire

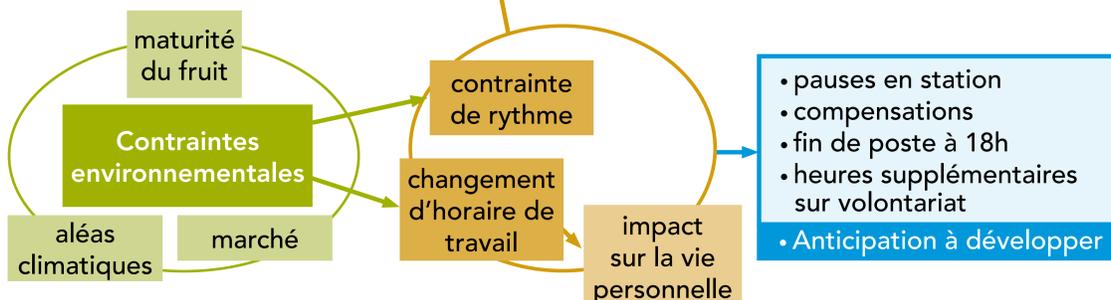
la disponibilité et l'écoute de l'employeur

2/ Autour de **la différence de perception** notable sur l'intérêt du travail :

- 1er facteur de bien-être pour les exploitants,
- 2ème facteur pour les salariés et pourtant non considéré par les employeurs comme facteur de bien-être de salariés.

3/ Autour du **rythme de travail** :

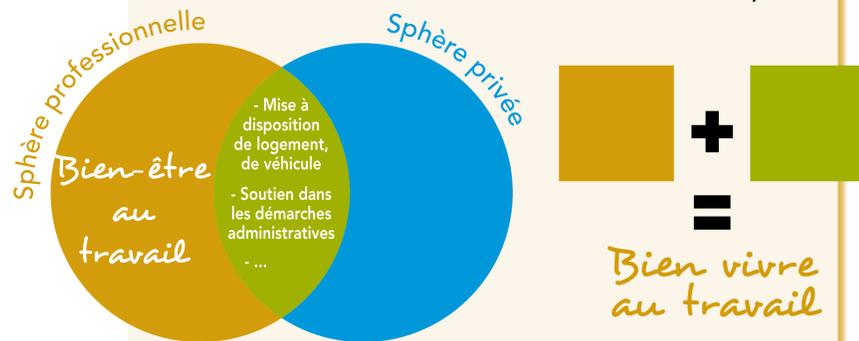
reconnu par l'employeur



## Conclusion - perspectives

Cette étude :

- aborde la notion de bien-vivre au travail,



- met en évidence l'impact de la relation employeur/salarié (permanent et saisonnier) sur les RPS. Elle permet ainsi la construction d'un module de management visant le développement des compétences de l'encadrement de la filière.